CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR E EDUCAÇÃO

Secretaria-Geral da Educação e Ciência

Despacho n.º 12002/2023

Sumário: Aprova o Regulamento de Teletrabalho da Secretaria-Geral da Educação e Ciência.

Regulamento de Teletrabalho

Secretaria-Geral da Educação e Ciência

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC) e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 — Podem realizar a sua atividade em teletrabalho os trabalhadores, não dirigentes, que exerçam funções cuja execução possa ser assegurada com autonomia e não dependa da presença física do trabalhador nas instalações da SGEC.

3 — O trabalhador tem direito à celebração de acordo de teletrabalho quando se encontrem preenchidos os pressupostos dos n.os 2, 3 e 5 do artigo 166.º-A do Código do Trabalho, que conferem ao trabalhador vítima de violência doméstica ou com filho com idade até 3 anos, extensível até aos 8 anos de idade, o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, bem como ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, desde que verificados os pressupostos neles previstos.

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

5 — A celebração de acordos de teletrabalho entre a SGEC e os seus trabalhadores rege-se, a partir da sua entrada em vigor, pelo presente Regulamento e pelas disposições previstas no Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Acordo e procedimento

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

2 — O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho a distância e de trabalho presencial.

3 — O requerimento de prestação de trabalho com subordinação jurídica em regime de teletrabalho é apresentado pelo trabalhador em documento escrito, de acordo com a minuta disponível na plataforma Colaborar+.

4 — O dirigente da respetiva unidade orgânica emite parecer ponderando, designadamente, que ficam assegurados:

a) O regular funcionamento do serviço e a efetiva compatibilidade das funções com o regime de teletrabalho;

b) A execução das tarefas que necessariamente tenham que ser efetuadas nas instalações da SGEC (designadamente a prestação de serviço informativo presencial e telefónico, arquivo, expediente, apoio a eventos e a reuniões);

c) As tarefas habitual e regularmente executadas pelo trabalhador;
d) As limitações à deslocação física e ou digital de documentos e de processos;
e) A salvaguarda da integridade e confidencialidade dos documentos e dos processos;
f) A disponibilidade de equipamento informático;
g) A disponibilização, pelo trabalhador, de meios de rápido contacto com a respetiva unidade orgânica;
h) O cumprimento dos objetivos do trabalhador definidos pelo superior hierárquico e as metas anuais definidas para a unidade orgânica;
i) O nível de responsabilidade e autonomia do trabalhador requerente.

5 — A prolação de parecer favorável do dirigente da respetiva unidade orgânica pressupõe e confirma o cumprimento das condições constantes das alíneas *a*) a *i*) do número anterior, deve conter a indicação do dia ou dias de presença obrigatória na SGEC e respetivo horário a praticar, tanto presencialmente como em teletrabalho, e deve ser remetido à Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos (DSGRH), no âmbito da qual é elaborado parecer para suporte da decisão.

6 — A decisão sobre a prestação de trabalho em regime de teletrabalho compete ao Secretário-Geral da Educação e Ciência ou a quem ele delegue, após o parecer do dirigente da unidade orgânica previsto no n.º 4 e tendo em consideração o parecer da DSGRH sobre a conformidade legal do pedido.

Artigo 3.º

Acordo e duração

1 — O acordo de teletrabalho a ser celebrado com o trabalhador ao qual seja deferida a opção pelo regime de teletrabalho da SGEC está sujeito a forma escrita e deve conter, nomeadamente, a menção expressa dos elementos referidos no n.º 4 do artigo 166.º do Código do Trabalho.

2 — A prestação da atividade em regime de teletrabalho inicia-se, em regra, no 1.º dia do mês seguinte ao da celebração do acordo previsto no número anterior, e dura pelo período estabelecido no mesmo.

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

4 — Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, esta 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 ou quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

8 — Em situações devidamente fundamentadas e justificadas, pode ser excecionalmente autorizado o teletrabalho por períodos inferiores aos definidos nos números anteriores, nomeadamente, sempre que tal seja decretado pelo Governo ou como forma de prevenir situações de calamidade pública e afins.

Artigo 4.º

Tempo de trabalho

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

2 — O trabalhador em regime de teletrabalho exerce as suas funções, se outro não for acordado, em regime de horário rígido, modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da

duração semanal do trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos: período da manhã — das 9.00 horas às 12.30 horas; período da tarde — das 14.00 horas às 17.30 horas, salvo quando regime diverso resultar do acordo de teletrabalho.

3 — O horário de trabalho é definido, dentro dos condicionalismos legais, no acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, em cláusula específica.

4 — O previsto nos números anteriores não obsta à celebração de um acordo de isenção de horário de trabalho, nos termos do artigo 218.º do Código de Trabalho.

5 — Os trabalhadores em regime de teletrabalho prestam trabalho em regime presencial nas instalações da SGEC nos termos definidos no respetivo acordo.

6 — Estão excecionados do disposto no número anterior os trabalhadores mencionados no n.º 3 do artigo 1.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 aos quais tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

7 — O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da SGEC ou noutro local designado pelo dirigente, 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.

8 — A não comparência do trabalhador nas instalações da SGEC quando para tal for convocado 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 legais.

Artigo 5.º

Local de trabalho

1 — O trabalhador exerce a sua atividade em regime de teletrabalho no local/locais identificados no acordo celebrado com a SGEC.

2 — A alteração temporária do local de trabalho estabelecido no acordo de teletrabalho deve ser comunicada por escrito pelo trabalhador ao respetivo superior hierárquico, com a antecedência possível, devendo também o trabalhador, seguidamente, informar a DSGRH da mencionada alteração, designadamente para efeitos de acidentes de trabalho.

3 — A alteração definitiva ao local de trabalho estabelecido no acordo de teletrabalho deve ser comunicada por escrito pelo trabalhador ao superior hierárquico e, após acordo, à DSGRH, com vista à sua autorização e alteração dos termos e condições estabelecidos no acordo de teletrabalho.

Artigo 6.º

Direitos e deveres

1 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação profissional e promoção na carreira, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, subsídio de refeição, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

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, cuja verificação cabe ao respetivo superior hierárquico.

3 — A prestação de trabalho em regime de teletrabalho não dispensa a justificação de faltas e de ausências do local de trabalho, bem como a marcação de férias, as quais devem ser efetuadas através do portal de assiduidade da SGEC.

4 — O trabalhador em regime de teletrabalho deve garantir o cumprimento dos objetivos contratualizados e conhecer os objetivos operacionais e a estratégia definida para a unidade orgânica a que está afeto.

5 — O trabalhador em regime de teletrabalho deve comparecer na SGEC sempre que para tal seja convocado pelo seu superior hierárquico e estar contactável, durante o horário de trabalho, para atender as solicitações deste e de outros trabalhadores, efetuadas por telefone, *e-mail* ou outro meio telemático.

6 — O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a guardar sigilo profissional sobre todas as informações a que tiver acesso por causa ou por mera ocasião da prestação do seu trabalho.

Artigo 7.º

Instrumentos de trabalho

1 — Os instrumentos de trabalho necessários à execução da atividade contratada, incluindo os utilizados no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação, podem pertencer ao trabalhador ou à SGEC.

2 — Quando os instrumentos de trabalho sejam propriedade da SGEC, a utilização dos mesmos destina-se a uso para fins profissionais, podendo ser utilizados pelo trabalhador para fins pessoais, desde que a segurança dos equipamentos e dos demais ativos de informação da SGEC não sejam comprometidos.

3 — A SGEC é responsável pela disponibilização e instalação dos programas necessários à execução da atividade contratada, para a ligação à rede e ao posto de trabalho residente nas suas instalações.

4 — Em caso de cessação do acordo de teletrabalho, o trabalhador devolve à SGEC os instrumentos de trabalho que lhe tenham sido disponibilizados.

5 — Sempre que os instrumentos de trabalho forem propriedade do trabalhador, a SGEC não é responsável por problemas e ou deficiências que o equipamento possa ter ou vir a ter não relacionados com os programas instalados no mesmo por esta.

6 — O trabalhador é responsável pelas aplicações que instalar no equipamento de que é proprietário e pelas eventuais consequências decorrentes do acesso a *sites* não fidedignos que possam comprometer a segurança na ligação à rede da SGEC.

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 — Sempre que se verifique a necessidade de assistência informática, o trabalhador deve solicitar apoio através da plataforma de Pedidos de Apoio Técnico (http://helpdesk) ou, na sua impossibilidade, através do endereço de correio eletrónico helpdesk@sec-geral.mec.pt devendo, sempre que possível, o referido apoio ser prestado de modo remoto.

Artigo 8.º

Avaliação

A avaliação por objetivos e competências do trabalhador em regime de teletrabalho deve ser monitorizada trimestralmente através do registo dos procedimentos de monitorização trimestral no SSC — Sustainability Scorecard ou outro sistema informático que venha a ser adotado para o mesmo fim, à semelhança da monitorização da atividade dos demais trabalhadores.

Artigo 9.º

Medidas de redução de isolamento do trabalhador

1 — A SGEC adota medidas de redução de isolamento do trabalhador, nomeadamente através da promoção, pelos superiores hierárquicos, do fomento do contacto e da interação no seio das suas equipas, desejavelmente 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 redução de isolamento diversas das previstas, desde que assegurada a respetiva finalidade.

3 — Caso o trabalhador considere que as medidas adotadas ao abrigo do n.º 1 não reduzem eficazmente a situação de isolamento, deve comunicar essa situação ao seu superior hierárquico para que este desenvolva medidas adaptadas à sua concreta situação.

Artigo 10.º

Saúde e segurança no trabalho

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

Artigo 11.º

Direito ao desligamento e à privacidade

1 — Ao trabalhador em regime de teletrabalho é assegurado o direito ao desligamento, devendo a SGEC 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 SGEC não usa meios tecnológicos de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores.

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 trabalhador, assegurando a reprodução similar dos dados recolhidos no registo quando o trabalho é prestado presencialmente.

4 — Ao trabalhador em regime de teletrabalho estão garantidos os direitos à privacidade e participação e representação coletiva previstos nos artigos 170.º e 171.º do Código do Trabalho, respetivamente.

Artigo 12.º

Direitos e garantias fundamentais

1 — Ao trabalhador em regime de teletrabalho é vedada a prática de quaisquer atos ou atividades que resultem na ofensa à dignidade e ao bom nome e reputação da SGEC ou às pessoas singulares que a representam, quer durante a vigência do respetivo acordo de teletrabalho, quer após a cessação do mesmo.

2 — Os atos e atividades referidos no número anterior abrangem as atividades realizadas em plataformas e redes sociais.

3 — Para efeitos da tutela contratual da personalidade, a SGEC zela pelo respeito dos direitos de personalidade do trabalhador, designadamente, guardando reserva quanto à intimidade da vida privada, a proteção do sigilo da correspondência, a proteção da imagem e a proteção contra quaisquer formas de discriminação.

Artigo 13.º

Proteção de dados pessoais

1 — A SGEC está sujeita ao cumprimento do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, adiante designado RGPD).

2 — Para os efeitos da aplicação do RGPD, a SGEC é a responsável pelo tratamento dos dados, podendo recorrer a subcontratantes na aceção do 8) do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 28.º do RGPD.

3 — As operações de tratamento de dados pessoais realizadas pela SGEC, na qualidade de responsável ou de responsável conjunto pelo tratamento, são as estritamente necessárias ao exercício das suas competências legais e à aplicação da lei.

4 — O trabalhador em regime de teletrabalho, no âmbito do direito à informação e acesso aos dados pessoais, pode tomar conhecimento do teor e dos fins a que se destinam os dados pessoais de que é titular, exigir a sua retificação e atualização, bem como obter as informações previstas nos artigos 13.º e 14.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

5 — A SGEC assegura ao trabalhador em regime de teletrabalho que foram adotadas as medidas possíveis e adequadas a garantir a segurança dos seus dados pessoais, designadamente através da realização das operações de tratamento proporcionais aos direitos e garantias fundamentais do mesmo.

6 — Aos acordos de teletrabalho celebrados é aplicável a Política de Privacidade do Empregador Público, devidamente aprovada e publicada em http://www.sec-geral.mec.pt/pagina/politica-de-privacidade.

Artigo 14.º

Casos omissos

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

Artigo 15.º

Entrada em vigor

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

3 de novembro de 2023. — O Secretário-Geral da Educação e Ciência, *Raúl Capaz Coelho*.

317027978