

ORIENTAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO IST

(Aprovado em Conselho de Gestão a 22 de setembro de 2022)

Nos termos dos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei N.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, por força da remissão efetuada pelo n.º1 do Art.º 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, foram estabelecidas no passado dia 8/7/2022 as condições para a implementação do regime de teletrabalho no IST, quando as funções desempenhadas forem compatíveis com o teletrabalho, nomeadamente:

- I. Ter filho com idade até 3 anos, exclusive (Artigo 166º-A, n.º 2, do CT);
- II. Ter filho com idade entre os 3 e os 8 anos, exclusive (Artigo 166º-A, n.º 3, CT);
- III. Ter o estatuto de cuidador informal não principal, comprovadamente reconhecido (Artigo 166º-A, n.º 5, do CT);
- IV. Ser vítima de violência doméstica (Artigo 166º-A, n.º 1, do CT).

Tendo presente as orientações governamentais no que à política de Teletrabalho na Administração Pública concerne, são ainda consideradas no Instituto Superior Técnico, a requerimento dos trabalhadores, situações não incluídas nos números anteriores de acordo com as seguintes regras:

1. Possibilidade de ser atribuído Teletrabalho até 2 dias por semana, por períodos de 6 meses, desde que: a) as funções sejam compatíveis com o mesmo; b) o trabalhador disponha dos recursos materiais e meios tecnológicos próprios necessários para o efeito; e c) por avaliação do responsável hierárquico direto, seja considerado que o trabalhador desempenha adequadamente as funções e tarefas que lhes estão cometidas em regime de teletrabalho;
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior em situações do foro da saúde, designadamente, situações de mobilidade reduzida ou situações oncológicas ativas, o teletrabalho pode ser atribuído em todos os dias da semana;
3. Os dias em teletrabalho, não tendo qualquer limitação do dia da semana, desde que devidamente acordado com os responsáveis hierárquicos, são fixos para o período de 6 meses;

4. No final de cada período de teletrabalho de 6 meses, e com uma antecedência de 15 dias relativamente ao seu término, terá de ser elaborado pelo trabalhador um relatório em formato padrão a disponibilizar pela DRH;
5. A renovação do regime de Teletrabalho depende do parecer favorável ao relatório do responsável hierárquico direto, bem como da aprovação da restante estrutura hierárquica;
6. Aquando da renovação, podem ser alterados os dias da semana de prestação de Teletrabalho, ficando fixados para o novo período de 6 meses;
7. Na determinação dos dias de Teletrabalho da semana, por norma, deverá ser garantida a presença de, pelo menos, 1 trabalhador. Em serviços em que, em face da dimensão dos mesmos, não seja viável cumprir esta regra, a situação será avaliada pelo CG;
8. Os serviços com atendimento ao público não podem ver alterados os horários atualmente em vigor;
9. A todos os trabalhadores que não tenham teletrabalho, será disponibilizada uma bolsa de 7 horas mensais, carregadas no portal do colaborador, independentemente da carreira a que pertença;
10. O teletrabalho pode ser requerido a qualquer momento, mediante a entrega do respetivo formulário, após o qual será celebrado o respetivo acordo de Teletrabalho, que entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao seu deferimento;
11. A implementação ocorrerá a partir do dia 1 de novembro, caso estejam reunidas as condições técnicas para o efeito;
12. Não é aplicável o regime de teletrabalho aos trabalhadores isentos do controlo de assiduidade (“não picar ponto”).