

CS

Nota de Serviço n.º

Data / Date

003/2024

19/03/2024

Assunto / Subject

Mensagem / Message

TELETRABALHO

Considerando que:

- a) A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, alterada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, veio introduzir alterações ao regime de teletrabalho, previsto no Código do Trabalho, motivando a revisão das regras internas de organização e disciplina do trabalho nas instituições, tendo em vista a garantia da harmonização de todas as condições necessárias à prossecução da missão das instituições com a conciliação da vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores, o que se pretende concretizar através da possibilidade de adoção de um sistema híbrido de prestação do trabalho que, ao mesmo tempo, previna o indesejável afastamento dos trabalhadores da própria instituição e acautele a manutenção da integridade das equipas de trabalho;
- b) O regime do teletrabalho aplica-se aos trabalhadores em funções públicas, com vínculo constituído por contrato de trabalho em funções públicas (art.º 6º e 7º e n.º 1 do art.º 68º da LTFP);
- c) O Despacho n.º 8053-A/2021, de 13 de agosto, proferido pelos Gabinetes do Secretário de Estado Adjunto e dos Assuntos Fiscais, da Secretária de Estado da Justiça e dos Secretários de Estado da Administração Pública e da Segurança Social, e publicado no DR n.º 157, 2ª Série, clarifica que a prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público não é compatível com teletrabalho;
- d) O Património Cultural, I.P. (PC, I.P.), nos termos do art.º 3º da orgânica aprovada pelo anexo I do Decreto-Lei n.º 78/2023, de 4 de setembro, tem por missão assegurar o cumprimento das obrigações do Estado no domínio da salvaguarda, investigação, conservação e restauro, valorização, divulgação e internacionalização do património cultural imóvel e imaterial, e que acarretam funções nem sempre compatíveis com o teletrabalho;
- e) A aplicação deste regime está sujeita a um contrato na forma escrita e deve conter a indicação expressa dos elementos referidos no n.º 4 do artigo 166.º do Código de Trabalho.

Atentos os considerandos de facto e de direito supra expostos, por deliberação do Conselho Diretivo do PC, I.P., é exarado o presente despacho:

1. **Situações abrangíveis:**

- 1.1 Consoante as funções desempenhadas e a ponderação de interesse entre o pedido do trabalhador e a necessidade do PC, I.P., poderá ser autorizada a prestação de teletrabalho em regime parcial ou ocasional.
- 1.2 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).

2. Os trabalhadores em funções públicas do PC, I.P., poderão solicitar **autorização de teletrabalho**, nos seguintes termos:

- 2.1 **Teletrabalho parcial:** sem prejuízo das situações previstas no artigo 166.º - A do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode ser realizada, no máximo, três dias por semana, pelos trabalhadores do PC, I.P., cujas funções e/ou tarefas sejam compatíveis com a ausência física do trabalhador das instalações do PC, I.P., e sem prejuízo da prestação de funções em regime presencial noutro(s) dia(s), quando o(a) trabalhador(a) seja convocado(a) para o efeito, podendo o número de dias ser alterado de acordo com o dirigente, devidamente fundamentado e relacionado com a natureza do trabalho ou situação.
- 2.2 **Teletrabalho ocasional:** exercício de funções em teletrabalho face a motivo atendível apresentado pelo/a trabalhador/a, com a anuência do/a superior hierárquico/a, não superior a 1 dia. Nestas situações é dispensada a Adenda ao Contrato.

2.3 Atentas a natureza da missão atribuída ao PC, I.P. **não são autorizados pedidos de teletrabalho integral;**

3. O **procedimento de autorização** do exercício de funções em regime de teletrabalho é desenvolvido no âmbito da Divisão de Recursos Humanos e decidido pelo membro do Conselho Diretivo com competência delegada na área de atividade, obtido o parecer prévio do Dirigente sobre o requerimento apresentado, indicando expressamente:

- a) A compatibilidade das funções exercidas pelo trabalhador;
- b) O normal funcionamento do serviço;
- c) A necessidade de assegurar a execução de tarefas que tenham de ser efetuadas nas instalações do PC, I.P.;
- d) A data de produção de efeitos do Acordo de Teletrabalho.

4. Sempre que o interesse do serviço o aconselhe ou imponha, os superiores hierárquicos podem exigir a presença física do trabalhador nas instalações do PC, I.P., 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.

5. O requerimento de prestação de trabalho com subordinação jurídica em regime de teletrabalho é elaborado de acordo com a minuta, no anexo I, e tramitado de acordo com o fluxograma, no anexo II, a esta nota de serviço.

6. A duração inicial do contrato que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder o prazo de seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes se opuser até 15 dias antes da data do seu término.

7. Serão analisados todos os pedidos efetuados sob a égide do PC, I.P., rececionados na DRH desde 01-01-2024.

Laura Castro
VICE-PRESIDENTE