



Regulamento de Teletrabalho

da Autoridade Tributária e Aduaneira

(Comparação entre a proposta do STI e a versão aprovada)

CAPÍTULO I

OBJETO E ÂMBITO

Artigo 1º

Objeto

Considera-se teletrabalho o exercício de funções em regime de subordinação jurídica por trabalhador, em local não determinado pela AT e estabelecido nos termos do artigo 7º do presente regulamento, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

1. O presente Regulamento é aplicável aos trabalhadores, chefias tributárias e aduaneiras e dirigentes em funções na AT, independentemente da modalidade de vínculo em funções públicas, para funções ou atividades que possam ser desenvolvidas com autonomia técnica, que sejam compatíveis com a sua ausência física, e desde que salvaguardado o interesse do serviço, os deveres gerais previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os deveres especiais previstos no Decreto-Lei n.º 132/19, de 30 de agosto, em especial o dever de sigilo profissional e fiscal.
2. Não se consideram funções compatíveis com o regime de teletrabalho, as que incluam atendimento presencial ao público ou funções que não permitam a sua realização através



do recurso a tecnologias de informação e comunicação à distância ou cuja prestação de trabalho seja indissociável da presença física do trabalhador.

PROPOSTA DO STI:

- *O STI tinha proposto que na redação do n.º 1 fosse eliminada a palavra “técnica” da expressão “atividades que possam ser desenvolvidas com autonomia técnica”, por conduzir a uma leitura errada, concretamente poder dar a ideia da inclusão apenas dos trabalhadores da AT pertencentes ao grau 3 ou equivalente, possibilitando, desde logo, a limitação das atividades que possam ser desenvolvidas em regime de teletrabalho a estes trabalhadores. Esta proposta não foi atendida.*
- *E, propôs também que na redação do n.º 1 fosse eliminada a expressão “o interesse do serviço”, uma vez que é um conceito indeterminado, e extravasa os pressupostos e requisitos legais expressamente exigidos para a realização do teletrabalho. Também não foi atendido.*
- *Com efeito, conforme decorre do regime do teletrabalho implementado nos artigos 165.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12.02, aplicável subsidiariamente por remissão do artigo 4.º da LTFP, a prestação do serviço em regime de teletrabalho pressupõe exclusivamente o preenchimento de dois requisitos: a compatibilidade do mesmo com a atividade desempenhada e a disponibilidade pelo empregador de recursos e meios para o efeito.*

Artigo 3.º

Direito ao regime de teletrabalho

1. Têm direito ao regime de teletrabalho, os trabalhadores abaixo indicados, caso a atividade desempenhada seja compatível com o regime de teletrabalho e a AT disponha de recursos e meios para o efeito:

- a) Com filho até 3 anos de idade;
- b) Com filho até 8 anos de idade;

i) 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;

ii) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

c) A quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

2. Para além dos trabalhadores atrás referidos, têm, ainda, direito ao regime de teletrabalho, caso a atividade desempenhada seja compatível, os trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de vítimas de violência doméstica.

3. No caso de trabalhador referido na alínea c) do número 1, o direito ao teletrabalho poderá ser exercido por um período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados.

PROPOSTA DO STI:

- *A redação do nº 1 não se encontra em consonância com os direitos previstos no artigo 166º-A do CT, cujo regime é imperativo e determina claramente que, no caso dos trabalhadores abrangidos pelo regime de proteção de vítimas de violência doméstica, é exigível, única e exclusivamente, a compatibilidade com a atividade desempenhada e no caso dos trabalhadores com filhos até 3 e 8 anos, respetivamente, e do cuidador informal é exigível, única e exclusivamente, a compatibilidade com a atividade desempenhada e a disponibilidade de recursos e meio para o efeito.*
- *Assim, o STI propôs que no nº 1, se aditasse no início da frase a seguinte expressão “1 - Em obediência ao estatuído no art.º 166º-A do Código do Trabalho, têm desde já direito...” e na parte final retirar-se “e a AT disponha de recursos e meios para o efeito”. Nenhuma das propostas foi atendida.*
- *Também para que não existissem dúvidas quanto às situações que podem ser englobadas no teletrabalho (para além das obrigatórias), permitindo assim a possibilidade de teletrabalho nas restantes situações, aos restantes trabalhadores que*



não estão contemplados no nº 1, o STI propôs o aditamento de um “nº 3 - Para além das situações contempladas no n.º 1 do presente artigo, qualquer trabalhador pode exercer a sua atividade em teletrabalho, por sua iniciativa ou da AT, desde que a mesma seja compatível com o regime de teletrabalho e a AT disponha de recursos e meios para o efeito.”

- *E, ainda, com vista a contemplar outras situações especificamente previstas na lei, que possam prever a adoção do teletrabalho, propôs o aditamento de um “nº 4 - O trabalhador tem igualmente direito ao exercício de funções em regime de teletrabalho quando tal direito seja expressamente previsto em legislação especial.”*
- *Nenhuma das propostas foi atendida.*

CAPÍTULO II

REGIME

Artigo 4º

Acordo ou decisão de teletrabalho

1. A iniciativa para a prestação de teletrabalho poderá decorrer de:
 - a) Proposta apresentada pela AT sujeita à não oposição por parte do trabalhador, oposição para a qual não se exige fundamentação; ou
 - b) Requerimento apresentado pelo trabalhador.
2. Em qualquer uma das situações indicadas no número anterior, a prestação de teletrabalho depende:
 - a) No caso de trabalhador contratado, da celebração de acordo escrito entre a AT e o trabalhador;
 - b) No caso de trabalhador nomeado, de decisão superior.
3. O acordo /decisão para o exercício de funções em regime de teletrabalho na AT, inclui a definição dos seguintes elementos:
 - a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;



- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

4. Do acordo /decisão deverá, ainda, constar:

- a) A definição do regime de teletrabalho aplicável, de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial;
- b) A indicação dos meios de contacto pelos quais serão estabelecidas as comunicações, entre o trabalhador e a AT para efeitos do desenvolvimento das funções em regime de teletrabalho.

PROPOSTA DO STI:

- *Face à proposta que foi apresentada pelo STI, foi alterada a redação do n.º 1, que ficou mais perceptível para os trabalhadores, concretamente quanto aos comportamentos que poderão adotar.*
- *O STI propôs que os prazos para tomada de decisão pela AT fossem céleres, considerando-se a necessidade impreterível de se assegurar, em tempo útil, a concretização e a proteção de direitos e valores constitucionalmente consagrados, em concreto a proteção da maternidade e paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as quais constituem uma expressa incumbência do Estado, nos termos do artigo 67.º da Constituição da República.*



- *Para esse efeito, foi proposto que, no caso de requerimento apresentado pelo trabalhador, dever o mesmo ser decidido pela AT no prazo de 10 dias úteis, quando estejam em causa pedidos apresentados ao abrigo dos direitos previstos no n.º 1 do artigo 3º, e no prazo de 20 dias úteis, nos restantes casos.*
- *Esta proposta não foi atendida.*
- *Na redação do nº 4 foi atendida a proposta do STI, tendo-se eliminado o anterior nº 4.*

Artigo 5º

Regime de permanência ou de alternância

- 1.O teletrabalho poderá ser organizado em regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.
2. A autorização em regime de permanência implica que no acordo/decisão de teletrabalho seja estabelecido um mínimo de dia(s) de presença (de periodicidade quinzenal, mensal ou bimestral), a acordar com o respetivo superior hierárquico.
3. No caso de acordo/decisão de teletrabalho em regime de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial são definidos no acordo/decisão quais os dias da semana em que são exercidas as funções em teletrabalho (entre 3 a 4 dias) e os dias da semana em que são exercidas as funções em regime presencial (entre 1 a 2 dias), sem prejuízo de poderem ser ajustados quando necessário.
4. Quando por força das funções exercidas não seja possível definir os dias da semana indicados no número anterior, poderá no acordo /decisão de teletrabalho fixar-se em regime de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, outros períodos especificamente associados a tarefas que possam ser exercidas em teletrabalho, de duração semanal não presencial inferior (entre 1 a 2 dias).
5. A autorização de teletrabalho, em qualquer um dos regimes, não prejudica a obrigatoriedade de comparência, fora dos períodos atrás referidos, nas instalações da AT ou noutro local, para realização de serviço externo, diligências, reuniões, ações de formação ou outras situações que exijam a sua presença física, devendo o trabalhador



ser convocado com um prazo mínimo de 24 horas, por qualquer um dos meios de comunicação e interação disponibilizados pela AT.

6. A exigência da presença física do trabalhador no serviço poderá ainda ser requerida e justificada, nomeadamente, pela necessidade de assegurar a presença de um número mínimo de trabalhadores por unidade orgânica para garantir a capacidade de resposta dos serviços que requeiram o desempenho de funções presenciais, devendo o trabalhador ser convocado com um prazo mínimo de 24 horas, por qualquer um dos meios de comunicação e interação disponibilizados pela AT.

7. Ocasionalmente, pelo período de tempo estritamente necessário e mediante autorização do superior hierárquico, poderão ser estabelecidos períodos especificamente associados a tarefas que possam ser exercidas em regime de teletrabalho.

8. O regime de alternância previsto no presente artigo não é aplicável à situação prevista no ponto i) da alínea b) do nº 1 do artigo 3º se a sucessão de períodos entre os ambos progenitores for semanal.

PROPOSTA DO STI:

- *Face à proposta que foi apresentada pelo STI, foi alterada a redação do n.º 5, e a convocatória do trabalhador será efetuada com um prazo mínimo de 24 horas de antecedência.*
- *Quanto às demais propostas do STI para a redação dos n.ºs. 6, 7 e 8 não foram aceites.*
- *Pretendia-se a eliminação do disposto no n.º 6 por considerar-se que viola o disposto no artigo 169º-A do CT, na medida em que, determina outras situações, para além das previstas na lei, em que o trabalhador é obrigado a comparecer ao serviço.*
- *Pretendia-se no n.º 7 que fosse aditado, no final, a expressão “caso não haja oposição do trabalhador.”*
- *Pretendia-se no n.º 8 que a redação fosse alterada, no sentido de englobar todas as situações previstas no n.º 1 do artigo 3º do Regulamento, em que o teletrabalho é obrigatório por lei.*



Artigo 6º

Horário e período normal de trabalho

1. O regime de teletrabalho não altera o horário e o período normal de trabalho estabelecido, exceto quando outro tenha sido expressamente autorizado ao trabalhador por despacho do dirigente máximo da AT ou por quem tenha competência delegada nesta matéria.
2. O teletrabalho não dispensa a justificação de faltas e ausências do local de trabalho, bem como a marcação e o gozo efetivo de férias, nem prejudica os deveres de pontualidade e de assiduidade.

Artigo 7º

Local de trabalho

1. O local onde é prestado o teletrabalho é indicado no requerimento do trabalhador e definido, após análise, no acordo /decisão de teletrabalho.
2. Alterações temporárias do local de trabalho estabelecido devem ser obrigatoriamente comunicadas e, previamente, autorizadas pelo superior hierárquico.
3. A eventual alteração definitiva do local da prestação de teletrabalho, deve ser objeto de autorização e adenda ao acordo/decisão de teletrabalho.
4. Os custos com as deslocações entre o local do teletrabalho e o local do serviço a que o trabalhador se encontra afeto no regime presencial são suportados pelo trabalhador. Nas restantes deslocações referidas no artigo 5º do presente regulamento, o trabalhador será abonado, nos termos gerais previstos na lei, a título de ajudas de custo, a calcular a partir do local do serviço a que o trabalhador se encontra afeto no regime presencial (domicílio necessário).

PROPOSTA DO STI:

- *Relativamente às propostas apresentadas para a redação dos nºs. 2 e 3, as mesmas não foram aceites.*



- No nº 2 pretendia-se a eliminação da palavra “previamente”.
- No nº 3 pretendia-se que fosse aditado na parte final a expressão “de acordo com o nº 8 do artigo 166º do Código do Trabalho.”.
- Relativamente à redação do nº 4, a redação foi alterada face à proposta do STI e passou a constar, “o trabalhador será abonado” em vez de “o trabalhador poderá ser abonado”.

Artigo 8º

Instrumentos de trabalho

1. Em regra, e salvo diferente estipulação no acordo/decisão de teletrabalho, os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e comunicação, necessários à execução da atividade contratada, com exceção de impressoras e respetivos consumíveis, devem ser fornecidos ao trabalhador pela AT, que deverá assegurar a sua instalação, manutenção e correspondente segurança informática.
2. A AT deverá permitir o acesso remoto à área de trabalho, bem como às aplicações informáticas necessárias à prestação de trabalho.
3. O equipamento deverá disponibilizar sistemas de comunicação e interação, designadamente correio eletrónico e plataformas de videoconferência, mediante disponibilidade, devendo inclusive ser parametrizado de modo a permitir o acesso às chamadas dirigidas ao contacto institucional do trabalhador, pelo seu reencaminhamento, assegurando os contactos necessários entre trabalhador, superior hierárquico, equipas ou outros trabalhadores e contribuintes.
4. Quando se verifique a necessidade de assistência técnica, o trabalhador deverá solicitar apoio através do helpdesk da AT devendo, sempre que possível, o referido apoio ser prestado de modo remoto.
5. O trabalhador deverá possuir no local de trabalho as condições necessárias de energia, rede e velocidade de internet compatível com o equipamento disponibilizado.
6. No caso de cessação do teletrabalho, o trabalhador deverá devolver de imediato à AT os equipamentos e sistemas que lhe tenham sido distribuídos para esse efeito, nas



condições que resultam de um uso adequado e responsável, sob pena de poder ser responsabilizado por perda ou deterioração dos mesmos.

PROPOSTA DO STI:

- A nova redação para os n.ºs. 1, 4 e 6 propostos pelo STI não foram atendidas.
- Quanto à redação do nº 1 pretendia-se a eliminação da expressão “com exceção de impressoras e respetivos consumíveis”.
- Quanto à redação do nº 4 pretendia-se o aditamento da expressão “e sempre com a salvaguarda da privacidade do trabalhador nos termos previstos no artigo 169º-A, n.ºs 4 e 5 e no artigo 170º, ambos do Código do Trabalho.”
- Quanto à redação do nº 6 pretendia-se a eliminação da expressão “de imediato” e que a mesma fosse substituída pela expressão “o trabalhador deverá colocar à disposição da AT”.

Artigo 9º

Duração do acordo ou da decisão

1. O acordo/decisão de teletrabalho poderá ser de duração determinada ou indeterminada:
 - a) No caso de duração determinada, não poderá exceder 6 meses, renováveis automaticamente na falta de manifestação escrita, em contrário, de uma das partes, até 15 dias antes do seu término;
 - b) No caso de duração indeterminada, qualquer das partes poderá fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior à data daquela comunicação.
2. Nas situações em que a autorização tenha tido por base determinada condição transitória, deverá o trabalhador informar qualquer alteração dessa condição, no prazo máximo de 15 dias, para a revisão que se verifique necessária.

Artigo 10º

Suspensão do acordo ou da decisão

1. O acordo/decisão de teletrabalho poderá ser suspenso, por despacho fundamentado do superior hierárquico, quando:

- a) Temporariamente ocorra uma das situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 11º;
- b) Se verifique avaria ou necessidade de assistência técnica dos instrumentos de trabalho ou dos sistemas de comunicação à distância, bem como quebras de energia ou de internet, cujo tempo estimado para a sua resolução seja superior a 24h.
- c) Com fundamento em situação temporária, que condicione durante um determinado período a disponibilidade de meios por parte do trabalhador, o trabalhador o solicite.

2. Para além das situações previstas no número anterior, o acordo/decisão de teletrabalho suspende-se sempre que o superior hierárquico do trabalhador apresente proposta de revogação do acordo/decisão de teletrabalho com um dos fundamentos previstos no n.º 2 do artigo 11º.

3. O acordo /decisão de teletrabalho considera-se suspenso a partir do 5.º dia útil seguinte à data da tomada de conhecimento pelo trabalhador da proposta referida no número anterior e até à data da tomada de conhecimento do despacho de revogação.

PROPOSTA DO STI:

- *A redação dos n.ºs. 1, 2 e 3 propostos pelo STI não foram atendidas.*
- *Na redação do nº 1 pretendeu-se que a suspensão/revogação fosse decidida por despacho do dirigente máximo e não por mera proposta do superior hierárquico e a eliminação na alínea a) do nº 1 da referência à “alínea b) do nº 2 do artigo 11º”.*
- *Pretendeu-se a eliminação dos n.ºs 2 e 3 da redação proposta pela AT por falta de força jurídica.*



- Pretendeu-se também que fosse aditado um novo nº 2 com a seguinte redação “O regime de suspensão do acordo ou da decisão previsto no presente artigo não é aplicável às situações previstas no nº 1 do artigo 3º.”
- Mas, o aditamento da alínea c) ao nº 1 foi de encontro à proposta do STI para que fossem abrangidos eventuais pedidos de suspensão por iniciativa dos trabalhadores, quando temporariamente exista algum impedimento que impeça o exercício de funções em teletrabalho (ex. obras no domicílio), uma vez que pode o trabalhador ficar temporariamente sem os meios necessários para o efeito.

Artigo 11º

Cessação do acordo ou da decisão

1. Durante os primeiros 30 dias da execução do acordo/decisão de teletrabalho, qualquer uma das partes o pode denunciar.
2. A qualquer momento, a autorização da prestação de teletrabalho poderá ser revogada por despacho fundamentado do dirigente máximo, sob proposta do superior hierárquico quando:
 - a) Deixem de se verificar as condições que determinaram a sua autorização, nomeadamente relacionada com a alteração superveniente de funções;
 - b) O normal funcionamento do serviço o justifique;
 - c) Ocorra alteração - definitiva ou temporária, nos termos do artigo 16º do Decreto-Lei nº 132/2019, de 30 de agosto - da unidade orgânica na qual o trabalhador desenvolve as suas funções;
 - d) Excecionalmente e desde que devidamente comprovado se verifique diminuição dos níveis de produtividade do trabalhador;
 - e) A sua concessão tenha sido efetuada com base em declarações falsas;
 - f) Se verifique o incumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do acordo/decisão.
3. Sem prejuízo da suspensão do acordo/decisão de teletrabalho a que haja lugar nos termos previstos no artigo 10º, a sua revogação produz efeitos no 30.º dia, contado de



modo seguido, seguinte à data da tomada de conhecimento do despacho fundamentado de revogação pelo trabalhador.

4. Cessando o acordo /decisão de teletrabalho, o trabalhador retoma o exercício de funções em regime presencial no âmbito da unidade orgânica ou serviço a que pertence, sem prejuízo da sua carreira e categoria e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial, com as mesmas funções.

PROPOSTA DO STI:

- A nova redação do nº 2 proposto pelo STI não foi atendida.
- Na redação do nº 2 pretendeu-se a eliminação das alíneas b) e d), na medida em que:
 - A prestação do serviço em regime de teletrabalho pressupõe exclusivamente o preenchimento de dois requisitos: a compatibilidade do mesmo com a atividade desempenhada e a disponibilidade pelo empregador de recursos e meios para o efeito. Assim, em conformidade com o enquadramento legal em vigor e considerando o carácter extremamente discricionário atribuído a este conceito, entende o STI que a revogação do regime de teletrabalho caso “o normal funcionamento do serviço o justifique”, conceito vago e indeterminado, devia ter sido simplesmente eliminada.
 - A aferição da diminuição (ou não) dos níveis de produtividade e as eventuais consequências que possam daí advir, deverá ser realizada apenas em tempo e em momento próprio, isto é, em sede de avaliação do SIADAP. Por outro lado, fazer depender a manutenção do teletrabalho dos níveis de produtividade coloca na esfera da discricionariedade dos respetivos avaliadores a decisão de revogação ou não do teletrabalho, quando este não se trata de um requisito previsto no regime legal do teletrabalho. Para além de que, no caso de existirem vários avaliadores no ano/biênio em análise, poderá a avaliação efetuada por cada um deles ser distinta, bem como distinta em sede de avaliação final.
- Na alínea c) do nº 2 corrigiu-se o ano do Decreto-Lei n.º 132/2022, para Decreto-Lei n.º 132/2019;



- Na alínea f) o aditamento da expressão “exceto se o incumprimento for por motivos não imputáveis ao trabalhador” não foi atendida.
- Também a proposta para aditar-se um nº 5 não foi atendida, com a seguinte redação: “5. O regime de cessação do acordo ou da decisão previsto no presente artigo não é aplicável às situações previstas no nº 1 do artigo 3º.”

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES

Artigo 12º

Manutenção dos direitos e deveres do trabalhador

1. O trabalhador em regime de teletrabalho mantém iguais direitos e deveres.
2. O trabalhador mantém-se, igualmente, sujeito ao sistema de avaliação de desempenho aplicado na AT.
3. O desenvolvimento das funções ou atividades a desempenhar pelo trabalhador inerentes ao respetivo posto de trabalho deverá ser devidamente assegurado, cabendo ao superior hierárquico monitorizar a concretização dos objetivos e a execução de tarefas, sem perda de produtividade nem da qualidade do serviço prestado.

PROPOSTA DO STI:

- A nova redação do nº 1 proposta não foi atendida.
- Pretendeu-se uma nova redação devendo constar “O trabalhador em regime de teletrabalho mantém os direitos e deveres iguais aos dos trabalhadores que se encontram no regime de trabalho presencial.”
- Esta “nova” expressão para além de mais completa, afastaria qualquer dúvida que os trabalhadores pudessem ter.



Artigo 13º

Contactos com o trabalhador

1. Durante o horário normal de trabalho, o trabalhador deverá estar contactável, mediante a ligação permanente dos sistemas de comunicação e interação disponibilizados pela AT, de modo a assegurar a receção de mensagens, chamadas e/ou videochamadas que lhe sejam dirigidas, nomeadamente dos superiores hierárquicos.
2. Naquele período deverá ainda estar disponível para a realização de reuniões de trabalho à distância, ou outras tarefas cuja natureza exija a articulação remota com outros trabalhadores.

Artigo 14º

Privacidade do trabalhador

1. A interação com o trabalhador deve:
 - a) Respeitar a sua privacidade, horário de trabalho e os tempos de descanso;
 - b) Evitar a utilização do seu contacto pessoal, privilegiando o recurso a sistemas de comunicação e interação disponibilizados pela AT.
2. Os poderes de direção e controlo da prestação do teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade, não sendo permitida a imposição de conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

PROPOSTA DO STI:

- *A nova redação do nº 2 proposta não foi atendida.*
- *Pretendeu-se uma nova redação com o aditamento no final da expressão “e demais restrições da salvaguarda da privacidade do trabalhador prevista no artigo 170º, nº 5 do Código do Trabalho.”*
- *Esta expressão dava cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 170º do Código do Trabalho, uma vez que da redação da AT não resulta a salvaguarda da proibição da*



captura e utilização do histórico e escrita, colocando em causa, a garantia da privacidade do trabalhador em teletrabalho.

Artigo 15º

Regras de utilização dos equipamentos e sistemas

O trabalhador em regime de teletrabalho deverá:

- a) Observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e sistemas que lhe foram disponibilizados e zelar pela sua boa conservação;
- b) Utilizar os equipamentos e sistemas exclusivamente para os fins profissionais previstos;
- c) Informar, logo que possível, o serviço competente de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados no desenvolvimento das suas funções.
- d) Assegurar a manutenção e reparação de avarias do equipamento e sistemas utilizados na execução da atividade contratada, que decorram da sua utilização fora dos princípios previstos nas Políticas de Segurança de Informação da AT.

Artigo 16º

Segurança, confidencialidade, sigilo e imparcialidade

1. O trabalhador deve manter a confidencialidade da informação e a observância do dever de sigilo profissional e fiscal, sendo responsável por cumprir as normas e boas práticas de segurança informática vigentes na AT, mantendo-se adstrito ao cumprimento do Código de Conduta da AT e a assegurar a garantia de imparcialidade no exercício das suas funções.
2. Sempre que possível, deve ser privilegiado o recurso a documentos e processos desmaterializados.
3. Não sendo possível o recurso a documentos desmaterializados, os mesmos devem ser consultados presencialmente na AT ou, se estritamente necessário, o seu transporte deve ser devidamente informado ao superior hierárquico, com identificação completa



dos documentos transportados, devendo ser garantida a devolução física dos mesmos no mais curto espaço de tempo possível.

Artigo 17º

Reembolso de despesas

A AT é responsável pelo acréscimo de custos que o trabalhador suportar, designadamente o acréscimo comprovado de custos com energia e internet instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, devendo as mesmas ser determinadas e comprovadas de acordo com o que constar das normas, legais e regulamentares, em vigor em cada momento.

PROPOSTA DO STI:

- *O STI propôs que ficasse expressamente previsto no Regulamento, de que forma se fará o apuramento, cálculos e pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.*
- *Esta proposta não foi atendida.*
- *Ora, de acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 168º do CT, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet. Estas despesas adicionais poderão ser determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo, e são consideradas, para efeitos fiscais, como custos do empregador público e não como rendimento do trabalhador;*
- *Para comprovação das despesas junto da entidade empregadora o trabalhador deve entregar os correspondentes documentos comprovativos dos consumos referentes ao mês homólogo do último ano anterior à aplicação do acordo e, bem assim, os documentos comprovativos do mês a que respeita o acréscimo de custos.*



- *Sucedee que, quanto ao cálculo do pagamento das despesas adicionais poderá depender da análise, caso a caso (por exemplo, no caso de os trabalhadores em teletrabalho coabitarem).*
- *Conforme refere a DGAEP, “A letra da lei não dá uma solução imediata a esta questão, pelo que a análise terá de ser feita casuisticamente, tendo em conta o princípio da não duplicação da compensação destas despesas (corolário do princípio da proibição do enriquecimento sem causa) e os princípios gerais do direito aplicáveis, designadamente o princípio da proporcionalidade e da adequação. Assim, para efeitos da repartição das despesas adicionais pela eventual pluralidade de empregadores envolvidos deverá atender-se ao período normal de trabalho diário de cada teletrabalhador, às necessidades de utilização da rede que o teletrabalho de cada um em concreto exige (capacidade, velocidade, etc), entre outros fatores que só em concreto são possíveis de concretizar. Nestes casos, por uma razão de certeza e segurança jurídica, é aconselhável que seja pré-estabelecido um acordo de pagamento entre os vários empregadores e os respetivos trabalhadores.”*

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 18º

Salvaguarda de situações constituídas de teletrabalho

1. Os atuais acordos de teletrabalho mantêm-se em vigor, salvo manifestação de interesses em contrário por parte do trabalhador, formalizada no prazo de 30 dias a partir do início da produção de efeitos do presente regulamento, sendo-lhes de aplicação imediata os direitos e deveres constantes do presente regulamento.
2. Com antecedência mínima de 30 dias em relação à data prevista para o seu termo ou renovação, os acordos subsistentes devem, caso se justifique, ser revistos, de acordo com o regime previsto no presente regulamento.



Artigo 19º

Casos omissos

Às situações não previstas no presente regulamento e nos acordos/decisões de teletrabalho é aplicável o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.