

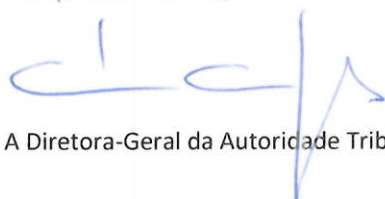
### Despacho

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece que compete ao empregador público a elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos condicionalismos legais previstos e após consulta das organizações representativas dos trabalhadores.

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 75º da LTFP e do artigo 14º do Regulamento Interno de Horários de Trabalho na Autoridade Tributária e Aduaneira, ouvidas as organizações representativas dos trabalhadores em sede de consulta prévia e ponderados os contributos formulados, aprovo o Regulamento de Teletrabalho da Autoridade Tributária e Aduaneira.

O presente Regulamento entra em vigor em 01/03/2023.

31.01.2023



A Diretora-Geral da Autoridade Tributária e Aduaneira

Helena Alves Borges

## **Regulamento de Teletrabalho da Autoridade Tributária e Aduaneira**

### **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.



### **Artigo 3º**

#### **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.

## **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.

## **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 n.º 1 do artigo 3º se a sucessão de períodos entre os ambos progenitores for semanal.



## **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).

## **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.

### **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.

### **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 n.º 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.

### 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.

##### 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

recepção 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.

### **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.

## **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 interesse 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.

