

MUNICÍPIO DA NAZARÉ

Regulamento n.º 1104/2024

Sumário: Regulamento Interno de Funcionamento e do Horário de Trabalho da Câmara Municipal da Nazaré — alteração.

Torna-se público que a Câmara Municipal da Nazaré deliberou, na sua reunião de 30 de setembro de 2024, aprovar a alteração ao Regulamento Interno de Funcionamento e do Horário de Trabalho da Câmara Municipal da Nazaré, que, em cumprimento do estatuído no artigo 139.º do Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação vigente, agora se publica.

O aprovado resume-se à alteração à redação do artigo 17.º e ao aditamento dos artigos 17.º-A a 17.º-E.

Torna-se, ainda, público que as presentes alterações ao Regulamento entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

30 de setembro de 2024. — O Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, Manuel António Águeda Sequeira.

Artigo 17.º

Noção

1 — Considera-se teletrabalho, a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do serviço ou entidade empregadora pública e através de recursos a tecnologias de informação e de comunicação, para execução de tarefas com autonomia técnica.

2 — Teletrabalho em regime integral — exercício de funções em regime de teletrabalho durante todo o período normal de trabalho semanal do trabalhador, salvo prestação de funções em regime presencial quando necessário e desde que convocado para o efeito.

3 — Teletrabalho em regime híbrido — exercício de funções em teletrabalho apenas em parte do período normal de trabalho semanal do trabalhador, sendo o restante desempenhado em regime presencial — até 2 (dois) dias por semana em teletrabalho e 3 (três) dias em presencial, ou em semanas alternadas, salvo prestação de funções em regime presencial quando necessário e desde que convocado para o efeito.

4 — Teletrabalho em regime ocasional — exercício de funções em teletrabalho até ao limite anual acumulado de 10 (dez) dias, requerido no máximo de quatro vezes por ano, acordado entre o trabalhador e o superior hierárquico, e devidamente autorizado pelo órgão com competência própria ou delegada nesta matéria.

5 — O requerimento do/a trabalhador/a será sempre dirigido ao responsável da Unidade Orgânica a que pertence o trabalhador, no qual deve constar os dados do/a trabalhador/a, o horário que vai realizar e a data de início e de fim, se assim aplicável, do regime do teletrabalho.

6 — O teletrabalho é precedido de acordo escrito, onde deverá constar, entre outras formalidades estabelecidas na lei, o cargo ou funções a desempenhar.

7 — Deverá ser observado, em regra, o regime de teletrabalho constante do n.º 3 do presente artigo, de acordo com os condicionalismos previstos nos artigos 17.º-A e 17.º-B e só em circunstâncias excecionais e especialmente fundamentadas será autorizado as restantes modalidades de teletrabalho.

8 — Cessado o acordo, o/a trabalhador/a deve retomar a prestação de trabalho, nos termos previstos no contrato anterior.

Artigo 17.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

1 – Desde que compatível com a atividade desempenhada e existam recursos e meios para o efeito, pode ser celebrado Acordo de Teletrabalho quando se trate de:

- a) Trabalhador com filho até 3 anos de idade;
- b) Trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
- c) Trabalhador com filho até 8 anos de idade, nas seguintes situações:
 - 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 (doze) meses;
 - ii) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho;
- d) Trabalhador abrangido pelo regime de proteção de vítimas de violência doméstica;
- e) Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal (neste caso, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados).

2 – Pode também requerer autorização para o exercício da atividade em regime de teletrabalho o trabalhador que, não reunindo os pressupostos indicados no artigo anterior, em situações excecionais, especialmente fundamentadas e casuisticamente avaliadas em função das necessidades da Câmara Municipal da Nazaré e do trabalhador.

3 – O pedido de teletrabalho deve ser instruído, obrigatoriamente, com documentação, atestados, declarações ou certidões, que fundamentem o reconhecimento do direito ao regime de teletrabalho.

Artigo 17.º-B

Funções incompatíveis com o regime de teletrabalho

1 – São consideradas funções incompatíveis com os regimes de teletrabalho integral, híbrido e ocasional, as que se enquadram numa das seguintes alíneas:

- a) Em que a prestação de trabalho seja indissociável da presença física do trabalhador no local de trabalho, tais como fiscalização, atendimento ao público, arquivo, expediente, jardinagem, atividades operacionais como as de logística e manutenção, motoristas, bem como as que impliquem uma interação direta com terceiros e com colegas de trabalho;
- b) Necessárias para assegurar o apoio técnico ou administrativo presencial aos dirigentes ou trabalhadores que se encontrem em regime presencial, designadamente o secretariado;
- c) Não permitam a sua realização através do recurso a tecnologias de informação e comunicação à distância, nomeadamente a manutenção de equipamentos informáticos;
- d) Essenciais para garantir o normal funcionamento dos serviços e o cumprimento de deveres e obrigações essenciais, como o atendimento telefónico, a tesouraria e serviços de receção ou limpeza;
- e) Outras devidamente fundamentadas pelo responsável da Unidade Orgânica a que pertence o trabalhador.

2 – O regime de teletrabalho não prejudica a realização das necessárias deslocações, nomeadamente no âmbito inspetivo, de vistorias e de acompanhamento de projetos e planos, sempre que as mesmas se enquadrem nas funções exercidas pelo trabalhador.

Artigo 17.º-C

Deveres do Município da Nazaré

1 – Para o desempenho das funções em regime de teletrabalho, o Município da Nazaré deve:

- a) Permitir o acesso remoto à área de trabalho do Município da Nazaré, bem como às aplicações informáticas necessárias à prestação de trabalho;
- b) Fazer a parametrização dos equipamentos, sempre que existam condições técnicas para o efeito, de forma que o teletrabalhador possa ter acesso às chamadas dirigidas ao seu contacto telefónico institucional;
- c) Disponibilizar os sistemas necessários à prestação de trabalho à distância, designadamente, para a necessária interação entre o teletrabalhador, chefias e demais trabalhadores do Município;
- d) Prestar remotamente a ajuda técnica especializada, sempre que solicitada pelo teletrabalhador, para o regular funcionamento dos equipamentos e aplicações informáticas;
- e) Disponibilizar ao teletrabalhador ou informá-lo, aquando da celebração do Acordo de Teletrabalho e posteriormente em caso de alterações, da política de confidencialidade e proteção de dados do Município da Nazaré.

2 – Nos contactos com o teletrabalhador, o Município da Nazaré deve:

- a) Respeitar a sua privacidade, horário de trabalho e os tempos de descanso;
- b) Privilegiar o recurso ao contacto telefónico institucional ou aos sistemas de chamada e videochamada em uso no Município da Nazaré;
- c) Promover o contacto pessoal regular entre o teletrabalhador e o dirigente da unidade orgânica e respetiva equipa de trabalho, mediante chamada telefónica ou videochamada, de forma a evitar o isolamento do teletrabalhador.

Artigo 17.º-D

Deveres do teletrabalhador

1 – O teletrabalhador tem os mesmos direitos, deveres e obrigações dos restantes trabalhadores, sendo-lhe garantida igualdade de tratamento.

Em especial, o teletrabalhador deve:

- a) Sempre que solicitado, disponibilizar ao dirigente da respetiva unidade orgânica os relatórios relativos à atividade desenvolvida em regime de teletrabalho, nos prazos e termos acordados entre ambos, por escrito;
- b) Sempre que se considere conveniente o desempenho de atividades que exijam a presença física do trabalhador, nomeadamente no caso de reuniões, formação, verificações, ou sempre que notificado para tal, comparecer no serviço ou no local no qual é exigida a sua presença;
- c) Estar sempre disponível e contactável durante o período normal de trabalho diário;
- d) Manter sempre ativos os sistemas de comunicação e interação disponibilizados pelo Município da Nazaré, de forma a assegurar a receção de mensagens chamadas e/ou videochamadas que lhe sejam dirigidas pelo dirigente da respetiva unidade orgânica ou terceiros, durante o período normal de trabalho diário;
- e) Informar imediatamente o Município da Nazaré de qualquer ocorrência ou sinistro que inviabilize ou prejudique a prestação da sua atividade;
- f) Solicitar previamente ao Município da Nazaré a alteração do local da prestação de trabalho acordado;

g) Cumprir a política de confidencialidade e de proteção de dados do Município da Nazaré;

h) Para além do disposto no presente regulamento, o trabalhador está ainda sujeito aos deveres previstos na lei e regulamentos em vigor e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável, conforme o disposto no artigo 73.º da LTFP.

2 – Relativamente aos equipamentos e sistemas para efeitos do exercício da sua atividade em regime de teletrabalho, o teletrabalhador deve:

a) Usar o endereço de correio eletrónico e aplicações institucionais estritamente para efeitos de comunicações de trabalho e execução das suas funções;

b) Informar imediatamente de quaisquer avarias ou defeitos dos referidos equipamentos e sistemas utilizados.

3 – A celebração do Acordo de Teletrabalho não modifica os restantes direitos, deveres e obrigações do teletrabalhador, designadamente, no que se refere à remuneração, subsídio de refeição, férias, faltas, licenças, formação e promoção ou carreira profissionais, participação e representação coletiva, segurança e saúde no trabalho, reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

4 – 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 teletrabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade e regime de proteção de dados, não sendo permitida a imposição de conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.

5 – Todos os acordos de teletrabalho em vigor serão revistos de acordo com as regras constantes dos artigos 17.º a 17.º -E.

Artigo 17.º-E

Cessação do Acordo de Teletrabalho

1 – O Acordo de Teletrabalho cessa:

a) Automaticamente quando se extinguirem os motivos que o fundamentaram;

b) Por decisão do Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, mediante proposta do responsável da Unidade Orgânica a que pertence o trabalhador;

c) Por decisão do Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, após audição do teletrabalhador, em caso de prestação de falsas declarações ou grave incumprimento pelo teletrabalhador de deveres ou obrigações, previstos no Acordo de Teletrabalho, no presente Regulamento ou na Lei;

d) Por acordo de revogação escrito entre as partes;

2 – Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

Artigo 17.º-F

Regimes excecionais

Por força de lei excepcional ou especial e ainda, por decisão fundamentada do Presidente da Câmara Municipal da Nazaré para suprir necessidades imperiosas das unidades orgânicas do Município, podem ficar suspensos temporariamente os termos dos acordos de teletrabalho celebrados.

318175975