



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Regulamento Interno de Teletrabalho do



Tribunal da Relação de Lisboa



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Aprova o Regulamento Interno de Teletrabalho do Tribunal da Relação de Lisboa

Por força do disposto no artigo 74.º e no n.º 1 do artigo 75.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, compete ao empregador público, dentro dos limites da Lei, elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina de trabalho.

Compete ao dirigente máximo dos serviços assegurar a compatibilidade dos períodos de funcionamento/atendimento, com os regimes de prestação de trabalho, por forma a garantir o regular cumprimento das missões que lhe estão cometidas (cfr. artigo 103.º, n.º 8, da LTFP).

Em matéria de organização e tempo de trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos 101.º e seguintes da LTFP.

No que toca à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o n.º 1 do artigo 68.º da LTFP, determina que, sem prejuízo do disposto na LTFP, aos trabalhadores detentores de vínculo de emprego público é aplicável o regime previsto no Código do Trabalho.

O presente Regulamento de Teletrabalho é elaborado de acordo com o previsto nos artigos 165.º e seguintes 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.

A elaboração do presente regulamento visa regulamentar, de acordo com o respetivo âmbito de aplicação - não sendo aplicável aos magistrados em funções - as situações elegíveis que determinam a consideração do regime de prestação em teletrabalho no Tribunal da Relação de Lisboa, no âmbito do poder de direção do presidente do Tribunal (cfr. artigo 62.º, n.º 1, al. f), da Lei da Organização do Sistema Judiciário, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto).

É regulado o procedimento de solicitação da prestação de teletrabalho, bem como, o referente à respetiva decisão, com definição do local e instrumentos para a prestação de teletrabalho e elencados os direitos e deveres inerentes a esta forma de prestação de trabalho.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Ponderaram-se os custos e benefícios das medidas projetadas no regulamento, com a consideração dos interesses inerentes, do trabalhador e do serviço, regulando-se, na medida do possível, os diversos tipos de situações a que o teletrabalho poderá ser considerado.

Foi efetuada consulta pública do presente regulamento.

Nos termos do disposto no artigo 62.º, n.º 1, alínea f) da Lei de Organização do Sistema Judiciário, aprovo o Regulamento Interno do Teletrabalho do Tribunal da Relação de Lisboa, o qual constitui o Anexo I ao presente despacho e dele faz parte integrante.

Aprovo, igualmente, o Modelo de Contrato para a Prestação de Trabalho na Modalidade de Teletrabalho no TRL, o qual constitui o Anexo II ao presente despacho e dele faz parte integrante.

Anexo I

Regulamento Interno de Teletrabalho do Tribunal da Relação de Lisboa

Artigo 1.º

Âmbito de Aplicação

1. O presente Regulamento de Teletrabalho aplica-se a todos os trabalhadores da secretaria judicial e serviços do Tribunal da Relação de Lisboa, adiante designado por TRL, com uma relação de trabalho subordinado, qualquer que seja a natureza do vínculo e do regime contratual.

2. Está excluída do âmbito de aplicação do regulamento a prestação de trabalho à distância por parte dos magistrados que exercem funções no Tribunal.

Artigo 2.º

Conceitos

1. Considera-se:

a) Teletrabalho: A prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao TRL, em local não determinado pelo serviço, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação, executado de modo regular;

b) Teletrabalho em regime de permanência: O exercício de funções predominantemente em teletrabalho, sem prejuízo da prestação de funções em regime presencial, quando convocado o trabalhador para o efeito;

c) Teletrabalho temporário: O exercício de funções em teletrabalho até 2 dias por semana;



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

d) Acordo de teletrabalho: O documento escrito onde ficam estabelecidos os direitos e obrigações do teletrabalhador e da entidade empregadora;

e) Teletrabalho pontual: O exercício de funções em teletrabalho, por motivos excecionais e devidamente justificados, para atender às necessidades esporádicas do trabalhador, a autorizar, sem sujeição a acordo escrito previsto no artigo 5.º, mas seguindo as formalidades exigidas no artigo 4.º.

Artigo 3.º

Situações Elegíveis

1. Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho qualquer trabalhador do TRL cujas funções sejam compatíveis com este regime.

2. O exercício de funções em teletrabalho é autorizado, normalmente, em regime temporário.

3. O exercício de funções em regime de teletrabalho pode ser autorizado, exceionalmente, em regime de permanência.

4. O teletrabalho consubstancia-se como um direito aos trabalhadores que se enquadram nas seguintes situações:

a) Trabalhador vítima de violência doméstica;

b) Trabalhador com filho até 3 anos de idade, ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito;

c) Trabalhador com estatuto de cuidador informal não principal, desde que verificados os pressupostos legais.

5. O direito previsto na alínea b) do número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) 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 (distribuído de igual forma por ambos os progenitores);

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

6. O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4, e n.º 5, desde que o exercício das funções seja compatível com este regime.

Artigo 4.º

Procedimento

1. Os trabalhadores do TRL que pretendam exercer as suas funções em regime de teletrabalho, dirigem requerimento escrito ao Presidente do TRL, remetendo-o para o



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

email secretariado2.presidente.trl@tribunais.org.pt, invocando os motivos que fundamentam o pedido e a justificação da compatibilidade das funções exercidas com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

2. O superior hierárquico direto do trabalhador, nos 2 (dois) dias úteis seguintes, emite parecer fundamentado, ponderando, nomeadamente, sobre os seguintes aspetos:

a) O normal funcionamento do serviço/secção e a compatibilidade das funções com o teletrabalho;

b) A garantia de que não estão em causa tarefas que necessariamente tenham que ser efetuada nas instalações do TRL, nomeadamente:

i) Prestação de serviço informativo presencial e ou telefónico;

ii) Execução de funções de arquivo e expediente;

iii) Preparação e assistência a audiências judiciais ou quaisquer diligências processuais;

iv) Preparação e assistência de equipamentos ou a realização de cerimónias;

c) A disponibilidade de equipamento informático facultado pelo TRL;

d) A disponibilidade de meios de rápido contacto entre o trabalhador e o serviço/secção.

3. Compete ao Presidente do TRL, após o parecer do superior hierárquico direto do trabalhador, verificados os requisitos legais e levando em conta a ponderação fundamentada referida no número anterior, decidir sobre a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Artigo 5.º

Acordo de Teletrabalho e duração

1. O regime de teletrabalho depende de acordo escrito a celebrar entre o TRL e o trabalhador, nos termos previstos no artigo 166.º do Código de Trabalho, de acordo com o Modelo de Contrato para a Prestação de Trabalho na Modalidade de Teletrabalho no Tribunal da Relação de Lisboa, exceto nos casos de teletrabalho pontual.

2. O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

3. 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.

4. Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 30.º dia posterior àquela.

5. Qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho durante os primeiros 30 dias da sua execução.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

6. O não cumprimento das condições acordadas implica a revogação da prestação laboral em regime de teletrabalho.

Artigo 6.º

Local da prestação de teletrabalho

1. O local onde é prestado o teletrabalho é indicado no requerimento do trabalhador e estabelecido no acordo de teletrabalho.
2. Alterações temporárias do local estabelecido devem ser obrigatoriamente comunicadas pelo trabalhador ao superior hierárquico direto.

Artigo 7.º

Instrumentos de trabalho

1. O TRL é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, situação que deve ficar definida no acordo.
2. O equipamento entregue pelo TRL ao trabalhador de acordo com o referido em 1. será devolvido logo que cesse a situação de teletrabalho.
3. Face a eventual contexto de parência, o trabalhador, por opção e para salvaguardar a possibilidade de recurso ao teletrabalho, pode utilizar equipamento e sistemas próprios necessários à realização do trabalho, o que deverá constar do acordo.
4. O trabalhador deve utilizar o equipamento e os sistemas que lhe forem disponibilizados pelo TRL, exclusivamente no âmbito e para os fins da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.
5. São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência do uso dos equipamentos e sistemas informáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço.

Artigo 8.º

Direitos e deveres

1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, pagamento de subsídios de férias e refeição, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho cumpre o dever de pontualidade e de assiduidade, de acordo com os limites do período normal de trabalho, cujo controlo é



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

efetuado mediante registo eletrónico remoto de tempos de trabalho, no sistema de gestão de assiduidade.

3. O trabalhador em regime de teletrabalho está obrigado a comparecer nas instalações do TRL, sempre que a presença física do trabalhador seja exigida, devendo o para o efeito ser convocado pelo seu superior hierárquico direto com, pelo menos, 24 horas de antecedência.

Artigo 9.º

Vigência

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Anexo II

Modelo de Contrato para a Prestação de Trabalho na Modalidade de Teletrabalho no Tribunal da Relação de Lisboa

Aos [dia] dias do mês de [mês] de [ano], em [local da outorga do contrato], entre:

PRIMEIRO: [identificação completa do empregador público], pessoa coletiva n.º [n.º de pessoa coletiva (se aplicável)], com sede em [identificação da sede do empregador público], agindo em nome e representação do Estado, e representada por [identificação da pessoa que outorga o contrato], na qualidade de [identificação da qualidade em que o faz], com poderes bastantes para este ato, doravante designada por Empregador Público;

E

SEGUNDO: [identificação completa do trabalhador], portador do [indicar documento de identificação (BI, cartão de cidadão ou autorização de residência ou permanência, tratando-se de trabalhador estrangeiro)] n.º [n.º do documento de identificação], emitido por [local de emissão do documento de identificação do trabalhador], válido até [validade do documento de identificação], contribuinte fiscal n.º [NIF], beneficiário [indicar o regime de proteção social consoante o regime aplicável ao trabalhador (Segurança Social ou Regime de Proteção Social Convergente - Caixa Geral de Aposentações)] n.º [n.º de beneficiário da Segurança Social ou da Caixa Geral de Aposentações], residente em [morada completa], doravante designado por Trabalhador(a);

Considerando que:



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

a) Nos termos do disposto no artigo 74.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, “compete ao empregador público, dentro dos limites decorrentes do vínculo de emprego público e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho”;

b) Os artigos 68.º e seguintes da LTFP, conjugados com os artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, com o n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, e com a cláusula 15.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 11 de setembro [1], preveem e regulamentam a possibilidade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho;

c) [Referência à existência de Regulamento Interno caso exista e preveja o regime de prestação de trabalho na modalidade de teletrabalho]

É, livremente e de boa-fé, nos termos dos referidos normativos legais, celebrado o presente contrato, com referência ao contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, celebrado em [data de assinatura do contrato de trabalho em funções públicas] entre as partes, que dele passa a fazer parte integrante, de acordo com as seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª (Objeto)

O Empregador Público e o(a) Trabalhador(a) acordam que este(a) passa a desenvolver a sua atividade profissional em regime de prestação subordinada de teletrabalho, nos termos previstos nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do n.º 1 do artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, desempenhando as funções inerentes à carreira de [designação da carreira] e categoria de [designação da categoria], de que é titular, e ao posto de trabalho que ocupa no mapa de pessoal do Empregador Público, sob a autoridade e direção deste e sem prejuízo da autonomia técnica inerente à respetiva atividade.

Cláusula 2.ª (Atividade contratada)

1. A atividade contratada pelo Empregador Público, a desenvolver em regime de teletrabalho pelo(a) Trabalhador(a), é a definida no contrato celebrado em [data de assinatura do contrato de trabalho em funções públicas], remunerada nos termos ali igualmente previstos.

2. Mantêm-se em vigor todas as cláusulas do citado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com exceção das que sejam contrárias ao presente contrato para a prestação de trabalho na modalidade de teletrabalho.

Cláusula 3.ª (Condições de trabalho e dependência hierárquica)

1. O(A) Trabalhador(a) mantém-se afeto(a) à [identificar a unidade orgânica ou estrutura matricial a que o trabalhador se encontra afeto], na dependência do respetivo superior hierárquico.



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

2. Durante o período normal de trabalho, a que se reporta a cláusula quinta do presente contrato, o(a) Trabalhador(a) deve manter-se contactável pelo Empregador Público, designadamente para receber instruções relativamente à prestação da atividade contratada, ou realização de reuniões, sem prejuízo do respeito pela privacidade daquele(a) e da sua família.

Cláusula 4.ª (Local)

1. O(A) Trabalhador(a) desenvolve a atividade profissional em regime de [indicar o regime de prestação de teletrabalho, consoante o regime acordado pelas partes, regime de permanência ou regime de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial] na [indicar a morada completa onde será executada a atividade profissional] [2], encontrando-se, em qualquer circunstância, adstrito às deslocações inerentes ao exercício das funções para que é contratado(a) ou indispensáveis à sua formação profissional.

2. O(A) Trabalhador(a) é obrigado(a) a comparecer nas instalações do Empregador Público, durante o período de funcionamento, [adaptar ou suprimir face às circunstâncias acordadas: indicar a periodicidade (n.º de dias por semana /quinzena /mês/ano)], em dia ou dias a acordar com os superiores hierárquicos imediatos.

3. Sempre que o interesse do serviço o aconselhe ou imponha, os superiores hierárquicos podem exigir a presença física do(a) Trabalhador(a) nas instalações do Empregador Público, mediante comunicação com a antecedência possível, que não poderá ser inferior a 24 horas.

4. O(A) Trabalhador(a) declara deter as condições de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço necessárias à prestação de trabalho.

Cláusula 5.ª (Período normal de trabalho)

1. O(A) Trabalhador(a) está sujeito(a) aos deveres de pontualidade e de assiduidade, bem como ao cumprimento dos limites do período normal de trabalho, decorrentes da modalidade de [modalidade de horário], cujo controlo compete aos superiores hierárquicos imediatos, podendo este ser efetuado, nomeadamente, através do sistema de controlo de assiduidade e pontualidade.

2. A prestação de trabalho em regime de teletrabalho não dispensa a justificação de faltas e ausências do local de trabalho, bem como a marcação do gozo de férias, as quais devem ser efetuadas no sistema de gestão da assiduidade do Empregador Público.

[A formulação da Cláusula Sexta deverá ser adaptada consoante a propriedade dos instrumentos de trabalho referidos no n.º 1 da referida cláusula. Deverá optar-se por uma das cláusulas seguintes suprimindo-se a outra (ver notas explicativas 3 e 4).]

Cláusula 6.ª [3] (Equipamentos)



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

1. O Empregador Público é o proprietário dos instrumentos de trabalho necessários à execução da atividade contratada, incluindo os utilizados no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação e que constam do anexo ao presente acordo.

2. O Empregador Público é o responsável pela instalação dos programas diretamente relacionados com a execução da atividade contratada e correspondente segurança informática, os quais constam do anexo ao presente acordo, comprometendo-se o(a) Trabalhador(a) a observar as respetivas regras de utilização e funcionamento dos mesmos.

3. O Empregador Público declara ter disponibilizado na presente data e o(a) Trabalhador(a) declara ter recebido os equipamentos e sistemas referidos nos números 1. e 2.

4. O(A) Trabalhador(a) é responsável pelos equipamentos e sistemas disponibilizados pelo Empregador Público, comprometendo-se a zelar pela conservação dos mesmos e a observar as respetivas regras de utilização e funcionamento.

5. O(A) Trabalhador(a) compromete-se a cumprir integralmente as normas e boas práticas de segurança informática vigentes no Empregador Público, as quais declara expressamente conhecer.

6. Os equipamentos e sistemas referidos nos números 1. e 2. destinam-se exclusivamente à execução da atividade contratada, estando vedado ao Trabalhador usá-los para outros fins, salvo disposição em contrário de Regulamento Interno do Empregador Público [fazer referência ao Regulamento Interno, caso exista].

7. O(A) Trabalhador(a) obriga-se a restituir os equipamentos e sistemas disponibilizados pelo Empregador Público imediatamente após cessar o presente contrato de teletrabalho, nas condições que resultam de um uso adequado e responsável, sob pena de poder ser responsabilizado(a) por perda ou deterioração dos mesmos.

8. Sempre que se verificar a necessidade de assistência técnica, o(a) trabalhador(a) deverá solicitar apoio através do endereço de correio eletrónico [indicar correio eletrónico] ou pelo telefone [indicar n.º de telefone], devendo, sempre que possível, o referido apoio ser prestado de modo remoto.

9. O Empregador Público é responsável por assegurar a manutenção e reparação de avarias do equipamento e sistemas utilizados na execução da atividade contratada, que decorram de programas por si instalados.

Cláusula 6.ª [4] (Equipamentos)

1. O(A) Trabalhador(a) é o(a) proprietário(a) dos instrumentos de trabalho necessários à execução da atividade contratada, incluindo os utilizados no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação e que constam do anexo ao presente acordo.

2. O Empregador Público é o responsável pela instalação dos programas diretamente relacionados com a execução da atividade contratada e correspondente



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

segurança informática, que constam do anexo ao presente acordo, e a que o(a) Trabalhador(a) declara expressamente dar o seu acordo, comprometendo-se o(a) Trabalhador(a) a observar as respetivas regras de utilização e funcionamento dos mesmos.

3. O(A) Trabalhador(a) compromete-se a cumprir integralmente as normas e boas práticas de segurança vigentes no Empregador Público, as quais declara expressamente conhecer.

4. O Empregador Público não é responsável por problemas e ou deficiências que o equipamento, propriedade do(a) Trabalhador(a), possa ter ou vir a ter, não relacionados com os programas que nele tenham sido por si instalados.

5. O(A) Trabalhador(a) é responsável pelas aplicações que instalar no equipamento de que é proprietário, e pelas eventuais consequências decorrentes das páginas eletrónicas a que aceda, a partir do momento que passa a utilizar o equipamento para se ligar à rede do Empregador Público.

6. Sempre que se verifique a necessidade de assistência técnica, o(a) trabalhador(a) deverá solicitar apoio através do endereço de correio eletrónico [indicar correio eletrónico] ou pelo telefone [indicar n.º de telefone] devendo, sempre que possível, o referido apoio ser prestado de modo remoto, ao qual o(a) Trabalhador(a) deverá dar o seu acordo.

7. O Empregador Público é responsável por assegurar a manutenção e reparação de avarias do equipamento e sistemas utilizados na execução da atividade contratada, que decorram de programas por si instalados.

Cláusula 7.ª (Despesas)

1. O Empregador Público é responsável pelas despesas adicionais que comprovadamente o(a) Trabalhador(a) suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos instrumentos de trabalho necessários à execução da atividade profissional, nas quais se incluem o acréscimo comprovado de custos com energia e internet.

2. Consideram-se despesas adicionais para efeitos do número 1., as que se encontrem legalmente previstas, devendo as mesmas ser determinadas e comprovadas de acordo com o que constar das normas em vigor em cada momento.

3. O pagamento das despesas é devido no final do mês seguinte à comprovação do acréscimo de custos.

Cláusula 8.ª (Prazo e Renovação do contrato)

O presente contrato terá início em [indicar data de início do contrato], sendo celebrado por [adaptar consoante o acordo de teletrabalho seja celebrado com duração determinada ou indeterminada] [5], renovando-se automaticamente por iguais períodos, desde que não haja oposição expressa de qualquer das partes, com observância do prazo e termo legalmente previstos.

Cláusula 9.ª (Cessação do contrato)



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, o contrato para a prestação de trabalho na modalidade de teletrabalho cessa:

a) Por denúncia, por qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução;

b) Por manifestação de vontade de não renovação por uma das partes;

c) Tratando-se de acordo de duração indeterminada, por denúncia de qualquer das partes, mediante comunicação escrita, a qual produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

2. Cessado o contrato para a prestação de trabalho na modalidade de teletrabalho, o(a) Trabalhador(a) anteriormente vinculado(a) ao empregador público retoma a prestação de trabalho nos termos em que a vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho [6].

Cláusula 10.ª (Omissões)

Tudo o que não estiver expressamente previsto neste contrato rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ambos os diplomas nas suas atuais redações, [referência ao Regulamento Interno, caso exista], demais legislação e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas.

Feito e assinado em duplicado, no local e data acima mencionados, ficando cada parte com um exemplar.

Pelo Empregador Público

O(A) Trabalhador(a)

ANEXO

PERFIL DE UTILIZADOR

1. [Identificação da unidade orgânica]

2. Software instalado no PC do Trabalhador

3. Acessos

NOTAS

[1] A Cláusula 15.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 11 de setembro é aplicável aos trabalhadores de carreiras gerais, pelo que, nas restantes situações, deverá adaptar-se, fazendo referência à(s) cláusula(s) dos respetivos IRCT aplicáveis.

[2] O teletrabalho poderá ser exercido em local não coincidente com o domicílio do(a) trabalhador(a), podendo decorrer, nomeadamente, num espaço de Cowork.

[3] Considerar a presente “Cláusula Sexta”, no caso de os instrumentos de trabalho serem propriedade do Empregador Público (suprimir a “Cláusula Sexta” que se apresenta a seguir).

[4] Considerar a presente “Cláusula Sexta”, no caso de os instrumentos de trabalho serem propriedade do(a) Trabalhador(a) (suprimir a “Cláusula Sexta” que se apresenta anteriormente).



TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

- [5] *Caso seja celebrado com duração determinada, definir a duração do contrato; caso seja celebrado com duração indeterminada, deve ser feita esta menção, devendo ainda ser suprimida a parte final deste parágrafo, por ser referente à renovação.*
- [6] *Aplicável a situações de teletrabalho superveniente (adaptar no caso de situações de teletrabalho originário).*

PROJETO DE REGULAMENTO