

Edital

N.º 54/DAFRH-DAAG/2022

ÁLVARO MANUEL BALSEIRO AMARO, Presidente da Câmara Municipal do Município de Palmela:

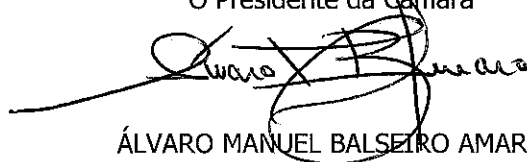
No uso das competências que lhe estão atribuídas pelo artigo 35º, n.º 1, alínea t), do Regime Jurídico das autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em cumprimento e para os efeitos do disposto no artigo 56º do mesmo regime legal, torna público o seguinte despacho:

- Despacho n.º 008/2022 – Normas para a aplicação do regime de geral de teletrabalho.

Para constar se lavrou o presente edital e outros de igual teor que vão ser afixados nos lugares públicos do costume.

Palmela, 10 de março de 2022.

O Presidente da Câmara



ÁLVARO MANUEL BALSEIRO AMARO



Despacho n.º 008/2022

NORMAS PARA A APLICAÇÃO DO REGIME GERAL DE TELETRABALHO

-----Em contexto de situação epidemiológica causada pela pandemia da doença COVID-19, o recurso ao regime de teletrabalho tem assumido uma importância exponencial como instrumento de organização do trabalho vocacionado para evitar a propagação de contágio do novo coronavírus.-----

-----A pandemia fez emergir, pela via legal, o regime do teletrabalho, numa primeira fase com carácter excepcional obrigatório, evoluindo para meramente recomendável, claramente como medida profilática de prevenção de contágio, que ditou a adoção imperativa de medidas de confinamento, isolamento e distanciamento físico.-----

-----Considerando a retoma gradual da atividade nos serviços municipais, na sequência do levantamento progressivo de medidas extraordinárias que têm vindo a vigorar no âmbito do combate à pandemia, a adoção do regime de teletrabalho, ajustada de acordo com a evolução dos respetivos níveis e riscos de propagação, deixou recentemente de ser recomendável, mantendo-se, porém, obrigatório, até, pelo menos, 7 de março de 2022, em circunstâncias excecionais, de acordo com Despacho da Presidência n.º 6/2022, de 21 de fevereiro, tendo por base a Resolução do Conselho de Ministros n.º 25-A/2022, conjugada com o Decreto-Lei n.º 23-A/2022, ambos de 18 de fevereiro e Decreto Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na atual versão.-----

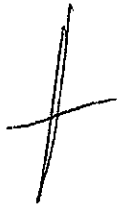
-----Considerando a génese do serviço público prestado pelo município, atentos os pilares em que assenta a política de recursos humanos e a cultura organizacional, com forte pendor humanista, indutor do trabalho em equipa, vocacionada para processos participativos, em constante interpelação e apelo à criatividade, a novas ideias, à entreaajuda, numa atitude de colaboração permanente entre equipas em contexto presencial de proximidade, é por demais evidente que o recurso generalizado ao regime de teletrabalho, inevitavelmente, tem riscos associados para as/os trabalhadoras/es e para atividade municipal, ao criar disfunções organizacionais, remetendo as/os trabalhadoras/es para um quadro de desagregação dos valores coletivos da organização, bem como isolamento e falta de socialização com os restantes membros da equipa e liderança, comprometendo assim as relações laborais e consequentemente a qualidade da prestação de serviço público.-----

-----Considerando que o regime geral do teletrabalho já se encontra consagrado legalmente, há alguns anos, aplicável a trabalhadoras/es vinculadas/os ao abrigo de relação jurídica de emprego público, disciplinado no Código do Trabalho (CT), nos art.ºs 165º a 171º, com recentes alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, aplicável à administração pública por via remissão operada pelo art.º 68º, nº 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, na atual versão.-----

Município
Palmela
Câmara Municipal
Presidência

-----Atentas as disposições legais, e considerando que a implementação desta modalidade de trabalho com caráter de excecionalidade fez despertar a atenção e interesse e tem potenciado a apresentação de requerimentos no intuito de o município poder anuir, autorizando conseqüentemente a alteração contratual laboral inicial de regime de trabalho presencial, importa determinar e clarificar as regras previstas para a aplicação do regime geral de teletrabalho: -----

1. **Regime de teletrabalho obrigatório:** a título excepcional, em determinadas circunstâncias, assiste o direito ao/à trabalhador/a de poder passar ao regime de teletrabalho sem que a entidade empregadora se possa opor, em situações previstas legalmente (art.º 166º-A, nº 1 a 5 do CT na redação atual), a saber: -----
 - a) Vítima de violência doméstica, no caso de apresentação de queixa-crime às autoridades e tenha havido saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência de serviço, desde que o regime de teletrabalho seja compatível com as funções desempenhadas. -----
 - b) Progenitor/a com filho/a até 3 anos de idade, quando o regime de teletrabalho seja compatível com as funções desempenhadas e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito, podendo ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações: -----
 - (i) Ambos os progenitores reúnem as condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos alternados e 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) Trabalhador/a a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, devidamente comprovado, nos termos da legislação aplicável, desde que este seja compatível com as funções desempenhadas e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, podendo a atividade em regime de teletrabalho ser exercida pelo período máximo de 4 anos seguidos ou interpolados. -----
2. **Regime de teletrabalho facultativo:** poderão, ainda, sobrelevar outras circunstâncias de força maior inerentes, designadamente, à condição de saúde do/a trabalhador/a, ou necessidades de assistência na doença ou por acidente a familiar que, devidamente comprovadas, mereçam ponderação sobre possibilidade de passagem temporária ao regime de teletrabalho, com potencial de mais-valia quer para a organização como para a condição de saúde e familiar da/o trabalhador/a, contribuindo para atenuar a exposição ao risco e o



- absentismo laboral. Estas situações terão de ser analisadas de forma casuística, tendo por respaldo a aferição de duas condições cumulativas, designadamente a compatibilidade com a atividade desempenhada e a aferição da disponibilidade de recursos e meios para compatíveis para efeito, por parte do município e da/o requerente.-----
3. Em sede de apreciação de possíveis pedidos apresentados para a adoção do regime de teletrabalho, são estabelecidos como critérios decisórios os seguintes:-----
 - a) Análise dos fundamentos à luz dos regimes legalmente previstos; -----
 - b) Análise da compatibilidade com as funções exercidas; -----
 - c) Análise dos equipamentos e sistemas informáticos necessários. -----
 4. A análise dos pedidos apresentados, mediante avaliação por parte de cada dirigente, é suportada pelo formulário específico: *Regime de Teletrabalho - Grelha de Análise do Pedido Apresentado*, a submeter a parecer da respetiva vereação com competências na respetiva área, para subsequente despacho decisório da presidência ou da vereação com competências delegadas na área de recursos humanos.-----
 5. De acordo com o regime legal, a passagem ao regime de teletrabalho determina a celebração de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este, estando consagrada a possibilidade de estabelecer no acordo o regime de permanência ou de alternância de períodos à distância e de trabalho presencial.-----
 6. O acordo para prestação de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada, com vigência temporal máxima de 6 meses, com renovação automática por iguais períodos, caso uma das partes não o denuncie por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias antes do término que não pretende a renovação, ou duração indeterminada, sendo que qualquer das partes pode fazer cessar mediante comunicação escrita que produzirá efeitos no 60º dia posterior àquela. Em ambos os regimes, qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros dias da sua execução.-----
 7. Em caso de cessação do acordo de teletrabalho, no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o/a trabalhador/a terá obrigatoriamente de retomar o regime de trabalho presencial (art.º 167º do CT na redação atual).-----
 8. Passa a estar consagrada a obrigatoriedade de constar no acordo quais os equipamentos que são fornecidos diretamente pelo município ou adquiridos pelo/a trabalhador/a, com a concordância da entidade empregadora quanto às respetivas características e encargos associados. As regras aplicáveis sobre esta matéria são as constantes no art.º 168º do CT na redação atual.-----

Município
Palmela
Câmara Municipal
Presidência

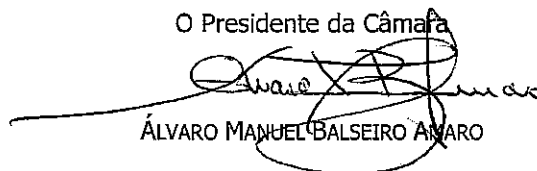
9. A prestação de teletrabalho implica o cumprimento dos deveres gerais e especiais consagrados no quadro legal em vigor, aplicáveis ao/a trabalhador/a e empregador, bem como das responsabilidades e competências previstas em matéria de segurança e saúde no trabalho (art.ºs 169º a 170º-A do CT na redação atual). -----

10. Deve ser dada especial atenção ao cumprimento das normas jurídicas aplicáveis no âmbito da proteção de dados pessoais e com as normas internas vigentes nesta matéria, designadamente os regulamentos internos e instruções de trabalho no âmbito da proteção de dados e segurança da informação, a lei da proteção de dados pessoais e todas as normas complementares, nos termos da Política de Proteção de Dados e de Privacidade aprovada pelo Município. -----

-----Divulgue-se e publicite-se nos termos da lei. -----

-----Paços do Concelho de Palmela, 7 de março de 2022. -----

O Presidente da Câmara



ÁLVARO MANUEL BALSEIRO AMARO