



DELIBERAÇÃO Nº	01/2022
Assunto	Normas internas de teletrabalho

O Conselho Diretivo do Instituto do Vinho e da Vinha, I.P. deliberou pela aplicação do regime híbrido de teletrabalho, previsto na Deliberação nº 01/2021, que se manterá em vigor, previsivelmente, até 30 de junho de 2022.

No entanto, o trabalho à distância tem vindo a adquirir cada vez maior importância como fator principal para proporcionar aos trabalhadores uma maior facilidade em conciliar a vida profissional, pessoal e familiar, resultando numa diminuição do absentismo, bem como no aumento de produtividade, proporcionando desta forma desempenhos adequados com a missão do Instituto da Vinha e do Vinho I.P.

O Conselho Diretivo do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P. (IVV, I.P.), atento à importância da nova conjuntura de gestão dos recursos humanos e tendo sempre como principal preocupação a melhoria das condições de trabalho dos seus trabalhadores, considera oportuno aprovar normas internas que permitam, no contexto das atribuições do IVV, I.P., possibilitar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvaguardando-se a manutenção das condições necessárias ao exercício e cumprimento da sua missão e atribuições.

Neste sentido, tendo em conta o atual enquadramento legislativo, constante, designadamente, dos artigos 68º e 69º da Lei nº 35/2014 (Lei do Trabalho em Funções Públicas) e artigos 165º a 170º da Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho), é atribuída à entidade empregadora pública a competência para a definição das atividades e das condições em que a adoção do teletrabalho poderá ser aceite, o Instituto da Vinha e do Vinho, I.P. vem no presente documento fixar as normas a que o referido regime deverá obedecer:



1. NORMAS INTERNAS DE TELETRABALHO

Artigo 1º

Acordo de teletrabalho

1. O regime de teletrabalho depende de acordo escrito, que constituirá uma adenda ao contrato de trabalho em funções públicas celebrado entre as partes.
2. O acordo escrito será celebrado por um período de 6 meses, renovando-se automaticamente por períodos iguais, exceto se qualquer das partes declarar por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias do seu termo, que não pretende a renovação, sem prejuízo do disposto no 2ª parágrafo do ponto 4 – Notas Complementares -, da presente deliberação.

Artigo 2º

Procedimento

1. O requerimento de prestação de trabalho com subordinação jurídica em regime de teletrabalho é apresentado pelo trabalhador em documento escrito dirigido ao Conselho Diretivo.
2. O Conselho Diretivo solicita ao responsável da respetiva Unidade ou Departamento, um parecer fundamentado, ponderando todas as situações que venham a garantir o normal funcionamento do serviço, das quais se destacam a título meramente exemplificativo:
 - a) Garantia da execução das tarefas que tenham que ser efetuadas nas instalações do IVV;
 - b) Enumeração concreta das tarefas a serem executadas em teletrabalho e presencialmente;
 - c) Verificação dos condicionalismos à deslocação física e ou digital de documentos e de processos;
 - d) Salvaguarda da integridade e confidencialidade dos documentos e dos processos;
 - e) Verificação da disponibilidade que o IVV tem relativamente ao equipamento informático;
 - f) Verificação da disponibilidade pelo trabalhador de meios de rápido contacto com o serviço;



- g) A existência de trabalhos ou procedimentos a decorrer, pendentes de conclusão;
 - h) Os objetivos definidos para o serviço e prazo para o respetivo cumprimento;
 - i) Quaisquer outros aspetos pertinentes para a execução das tarefas afetas ao posto de trabalho ocupado pelo trabalhador requerente.
3. O requerimento é objeto de despacho do Conselho Diretivo do IVV, I.P. que considera na decisão a verificação dos requisitos legais e pondera o parecer fundamentado do dirigente intermédio do trabalhador.

Artigo 3º

Âmbito de aplicação

1. A adoção do presente regime é aplicável a todos os trabalhadores até ao limite de 30% dos trabalhadores em exercício de funções.
2. O limite definido no número anterior, é aferido da seguinte forma:
 - a) Totalidade dos trabalhadores em funções no Departamento de Gestão Financeira e Administração;
 - b) Totalidade dos trabalhadores em funções no Departamento de Estruturas Vitivinícolas e Organização;
 - c) Totalidade dos trabalhadores em funções Departamento de Estudos e Apoio à Internacionalização;
 - d) Totalidade dos trabalhadores em funções nas unidades orgânicas de 2º nível na dependência direta do Conselho Diretivo, Gabinete Jurídico e Núcleo de Auditoria e Acompanhamento.
3. Sem prejuízo das situações expressamente previstas na lei, e caso as solicitações excedam o limite previsto no nº 1 do presente artigo, define-se a seguinte ordem de prioridade:
 - a) Não ter o trabalhador beneficiado, em data anterior, do regime de teletrabalho por aplicação do Código de Trabalho;
 - b) Filhos menores de 8 anos;
 - c) Residência a distância superior a 25 kms.;
 - d) O trabalhador com idade superior;



Artigo 4º

Tempo de trabalho

1. O trabalhador em teletrabalho está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal de 7 e 35 horas, respetivamente.
2. O trabalhador em regime de teletrabalho não está dispensado do cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal e dos deveres de pontualidade e assiduidade;
3. O superior hierárquico define uma modalidade de horário de trabalho, na qual são cumpridas as regras associadas a essa modalidade de horário, nomeadamente:
 - a) **Horário flexível** – sete horas diárias com 2 períodos fixos obrigatórios (das 10 horas às 12:30 e das 14:30 horas às 16:30 horas);
 - b) **Horário rígido** - das 9 horas às 13 horas e das 14 h às 17 horas.

Artigo 5º

Local de trabalho

O local de exercício do teletrabalho deve ficar consignado no acordo referido no artigo 1º.

Artigo 6º

Trabalho Presencial

1. O trabalhador deve cumprir, no mínimo, um dia de trabalho presencial por semana, devendo o empregador público assegurar a disponibilização de um posto de trabalho nas suas instalações.
2. No dia determinado para o trabalho presencial pelo responsável da Unidade ou Departamento em que se encontrar em funções, deve cumprir integralmente o horário a que se encontrar adstrito.
3. O referido no número anterior, pode ser ajustado pontualmente às necessidades da Unidade Orgânica ou Departamento, mediante concordância prévia do superior hierárquico, salvaguardando o cumprimento da necessidade do trabalho presencial.



2. REMUNERAÇÃO

O trabalhador mantém o direito à totalidade da sua remuneração, ao subsídio de refeição, ao subsídio de Férias e ao subsídio de Natal, nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, tendo direito às atualizações salariais, nos mesmos termos em que elas forem devidas aos restantes trabalhadores do IVV.

3. FORMAÇÃO

O Instituto da Vinha e do Vinho I.P, caso seja necessário, deve proporcionar formação profissional adequada ao trabalhador sobre a utilização de TIC inerentes ao exercício da atividade.

O IVV, deve adotar as medidas necessárias para garantir formação aos trabalhadores em teletrabalho, de forma igual à dos trabalhadores em trabalho presencial, devendo ser consideradas no desenvolvimento destas ações as características específicas do teletrabalho.

O IVV deve ainda garantir aos trabalhadores em teletrabalho a formação adequada para o desenvolvimento da sua atividade à distância, tanto no momento em que formalizam o acordo de teletrabalho, como quando existam alterações no âmbito dos meios tecnológicos utilizados.

4. NOTAS COMPLEMENTARES:

a) Regra Transitória - Todos os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho à data da entrada em vigor da presente deliberação, incluindo o regime híbrido de teletrabalho, devem requerer por escrito a transição para o regime constante da presente diretiva até ao dia 31 maio de 2022.

b) Regra Geral - Em cada ano, durante o mês de outubro, devem todos os trabalhadores em exercício de funções, que pretendam requerer o regime de teletrabalho para o ano seguinte, apresentar o respetivo requerimento de teletrabalho, nos termos do presente regime.

O regime definido na presente deliberação é aplicável a todos os trabalhadores com funções compatíveis com o regime de teletrabalho, **não sendo passível de ser adotado por**



INSTITUTO DA VINHA
E DO VINHO[®]

funcionários que exerçam funções, tais como, a título meramente exemplificativo, que impliquem atendimento ao público, secretariado e expediente.

A presente deliberação entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Lisboa, 8 de fevereiro de 2022

O Presidente

Bernardo Gouvêa

A Vice-Presidente

Sandra Vicente