



Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

## CIRCULAR INFORMATIVA Nº 292



### CORONAVIRUS-COVID 19

04-11-2020

#### **IMPORTANTE – ADOÇÃO DO TELETRABALHO OBRIGATÓRIA PARA TODAS AS EMPRESAS**

Exmos. Senhores Associados,

Foi ontem à noite (03/11/2020) publicado em Diário da República o [Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro](#), que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, e que vem implementar regime excecional obrigatório de adoção do regime de teletrabalho.

Anteriormente era obrigatória a adoção de teletrabalho nos locais de trabalho situados nos concelhos sujeitos a medidas restritivas especiais, em que trabalhassem 50 ou mais funcionários, sempre que a natureza da atividade o permitisse.

**No entanto, é agora obrigatória a implementação do teletrabalho em todas as empresas com estabelecimentos situados nos concelhos sujeitos a medidas restritivas especiais, independentemente do número de trabalhadores e do respetivo vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permita e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.**



## **Deveres das entidades empregadoras**

Para a implementação do teletrabalho é obrigação do empregador disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Se tal não se afigurar possível, desde que o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho, pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

## **Impossibilidade de prestação de teletrabalho**

Caso o empregador entenda não estarem reunidas as condições previstas para a prestação de teletrabalho, deve comunicar fundamentadamente e por escrito ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.

O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) a verificação dos factos invocados pelo empregador que fundamentam o impedimento ao teletrabalho e os respetivos requisitos.

A ACT deve decidir no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta designadamente a atividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

Caso seja o trabalhador a considerar que não dispõe de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente, condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

## **Direitos e deveres dos trabalhadores em teletrabalho**

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nomeadamente, no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

## **Entrada em vigor**

O regime introduzido pelo referido Decreto-Lei entrou em vigor no dia de hoje, 04 de novembro de 2020.

Na constante missão de auxiliar os seus Associados, a ARAC elaborou modelo de minuta de comunicação da entidade empregadora relativamente à impossibilidade de adoção de teletrabalho e de comunicação do trabalhador relativamente ao impedimento para adoção do teletrabalho, que enviamos em anexo.

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem os Serviços da ARAC, os quais se encontram ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida

