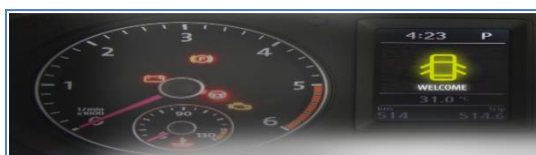




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 190



CORONAVIRUS-COVID 19

02-06-2021

PRORROGAÇÃO DA OBRIGATORIEDADE DE IMPLEMENTAR O TELETRABALHO

Exmos. Senhores Associados,

Foi publicado o [Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março](#), que veio prorrogar o regime introduzido pelo [Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro](#) até ao final de 2021.

Segundo o [Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro](#), é 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.

Assim, nos concelhos sujeitos a medidas restritivas especiais é obrigatória a manutenção do teletrabalho até 31 de dezembro de 2021.

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.

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

