



Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

30.12.2021

CIRCULAR INFORMATIVA | Nº 378

CORONAVIRUS-COVID19



ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE ALUGUER DE AUTOMÓVEIS SEM CONDUTOR

C
O
R
O
N
A
V
I
R
U
S

C
O
V
I
D
1
9



MUITO IMPORTANTE – ESTADO DE CALAMIDADE – NOVAS MEDIDAS

Exmos. Senhores Associados,

Foi publicado em Diário da República a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 181-A/2021, de 23 de dezembro](#), que veio alterar as medidas aplicáveis na vigência da situação de calamidade.

As principais alterações introduzidas prendem-se com a estipulação de regras de ocupação máxima e com a antecipação do período de teletrabalho obrigatório.

Regras de ocupação máxima dos estabelecimentos

Foi ripristinada a limitação de uma pessoa por cada 5 m² nos estabelecimentos comerciais, a qual vigora no período de 25 de dezembro de 2021 a 09 de janeiro de 2022.

Esta limitação não se aplica aos estabelecimentos de prestação de serviços, pelo que as empresas de *rent-a-car* e *rent-a-cargo* não estão obrigadas a limitar a lotação dos seus estabelecimentos.

No entanto, os estabelecimentos onde se efetuam venda de bens, por exemplo a venda de viaturas usadas, estão sujeitos à referida limitação.

Antecipação da obrigatoriedade de adoção do teletrabalho

A adoção obrigatória do teletrabalho foi inicialmente prevista para o período de 02 a 09 de janeiro de 2022, pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de novembro](#). No entanto, esta obrigação foi antecipada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 181-A/2021, de 23 de dezembro](#), que **determinou a sua entrada em vigor no passado dia 25 de dezembro, mantendo-se em vigor até ao dia 09 de janeiro de 2022.**

Assim, é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Caso a entidade empregadora entenda não estarem reunidas as condições para a implementação do teletrabalho, esta deve comunicar, por escrito, a sua decisão ao trabalhador.

Na referida comunicação a entidade empregadora tem o ónus da prova relativamente à incompatibilidade entre as funções exercidas pelo trabalhador e o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nomeadamente, no que se refere ao horário de trabalho e às restantes condições de trabalho, com as devidas adaptações, 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