

Como é sabido, durante a vigência do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser DETERMINADO UNILATERALMENTE PELO EMPREGADOR ou REQUERIDA PELO TRABALHADOR, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.

Até ao momento, verifica-se um aumento exponencial do número de trabalhadores que passaram a prestar o seu trabalho neste regime, com tendência para aumentar, pelo que importa esclarecer os efetivos termos em que esta prestação de trabalho ocorre.

### **Conceito de teletrabalho**

Considera-se teletrabalho “a prestação laboral realizada com (1) subordinação jurídica, (2) habitualmente fora da empresa do empregador, e através do (3) recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Estes três requisitos de aplicação do regime de teletrabalho são cumulativos.

### **Seguro de acidentes de trabalho**

Nos casos em que o trabalhador passou para este regime ao abrigo da referida Portaria, será aconselhável (se não mesmo necessário) reportar essa situação à companhia de seguros, sob pena de poderem ser excluídos de cobertura, eventuais acidentes de trabalho que possam ocorrer em casa.

De acordo com o comunicado da Associação Portuguesa de Seguradores, emitido no dia 13 de março, as empresas devem documentar o teletrabalho, devendo informar a Companhia de Seguros a (1) identificação dos trabalhadores, (2) datas e horas autorizadas (horário de trabalho) e (3) as respetivas moradas onde vai ser prestado o trabalho.

### **Controlo da atividade**

Sem prejuízo do dever de respeitar a privacidade do trabalhador e os seus tempos de descanso e repouso e, bem assim, dos perigos de contágio conhecidos, a lei confere ao empregador a possibilidade de visitar a residência do trabalhador, entre as 9h00 e as 19h00, com vista a controlar a atividade laboral e os instrumentos de trabalho.

### **Igualdade de direitos laborais**

A prestação de trabalho no regime de teletrabalho não implica qualquer alteração nos direitos dos trabalhadores, mantendo-se em vigor todas as regras que disciplinam a prestação do trabalho, incluindo referentes aos limites do período normal de trabalho, períodos de descanso e formação.