

INFORMAÇÃO TÉCNICA

(Continuação)

II - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

Acordo-quadro sobre a aplicação do artigo 16.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, em caso de teletrabalho transfronteiriço habitual

1. Este acordo abrange as pessoas às quais a legislação do Estado de residência seria aplicável em resultado do exercício de atividade nesse Estado, mediante teletrabalho, e no Estado da sede da empresa, por força do artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento 883/2004, e do artigo 14.º, n.ºs 8 e 10, do Regulamento 987/2009 (ver n.ºs 9 a 13 da CIT n.º 4/2022), e que sejam empregadas por uma ou mais empresas ou empregadores que tenham a sua sede ou estabelecimento num único Estado, desde que ambos os Estados sejam signatários do mesmo acordo, concluído ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento 883/2004 (artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, do Acordo-quadro).
2. Não estão abrangidos os trabalhadores independentes e só estão abrangidas as situações em que o trabalhador exerce atividade nos dois Estados citados (da sede da empresa e da residência), e em mais nenhum outro, e desde que no Estado da residência também só seja realizado teletrabalho, e não outras atividades distintas (artigo 2.º, n.º 3, do Acordo-quadro).
3. Verificando-se esta situação e mediante pedido, a pessoa ficará sujeita à legislação do Estado onde o empregador tem a sua sede ou estabelecimento, desde que o teletrabalho transfronteiriço no Estado de residência seja inferior a 50 % do tempo total de trabalho (artigo 3.º do Acordo-quadro).
4. O pedido deve ser apresentado à instituição competente do Estado cuja legislação o trabalhador solicita que lhe seja aplicada, ou seja, a do Estado da sede do empregador.
5. Embora o acordo-quadro não produza efeitos antes da data da sua entrada em vigor, um pedido pode produzir efeitos até 3 meses antes da data em que é apresentado e, sendo feito até 30/06/2024, pode produzir efeitos até 12 meses antes, desde que, em qualquer caso, durante o período em causa, as contribuições para a segurança social tenham sido pagas no Estado da sede do empregador ou o trabalhador estivesse por qualquer outra razão abrangido pelo regime de segurança social deste último Estado (artigo 4.º, n.ºs 1 a 3, do Acordo-quadro).
6. O acordo-quadro é concluído pelo período de 3 anos de cada vez, podendo ser prorrogado se houver novo pedido.
7. Quando ambos os Estados em causa sejam signatários do acordo, é dispensado o acordo formal do Estado de residência, constituindo a assinatura do Acordo-quadro um pré-consentimento e cabendo à instituição competente do Estado da sede do empregador, cuja legislação é aplicável, emitir o Documento Portátil A1 (artigo 4.º, n.ºs 5 e 6, do Acordo-quadro).
8. A troca de informação necessária entre instituições competentes será feita através do sistema EESSI (*Electronic Exchange of Social Security Information*).

DIREÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

Largo do
Rato, 1

1269-144 LISBOA

Tel. 215 952
990

VoIP 32190 Fax 215 952 992

dgss@seg-
social.pt

<http://www.seg-social.pt/dgss-direccao-geral-da-seguranca-social>

INFORMAÇÃO TÉCNICA

(Continuação)

9. Assim, nas situações em que o Estado de residência seja Portugal e estando reunidas as restantes condições que permitam a sujeição do trabalhador à legislação do Estado da sede da empresa, nos termos do acordo-quadro, a instituição competente deste último Estado emite o Documento Portátil A1 sem necessidade do consentimento da instituição competente portuguesa (ISS, IP / UCI), não sendo necessário seguir o procedimento de determinação da legislação aplicável previsto no artigo 16.º, n.º 2, do Regulamento 883/2004, para os casos de exercício de atividade em dois ou mais Estados.

10. No entanto, o acordo-quadro não prejudica a possibilidade de ser concluído um acordo individual ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento 883/2004, quando a situação especial do teletrabalho transfronteiriço habitual não caiba no âmbito do acordo-quadro e deva ser tida em conta numa base individual (artigo 6.º do Acordo-quadro). Nesse caso, o procedimento previsto no citado artigo 16.º do Regulamento 987/2009 deve ser seguido.

11. Informação sobre os Estados que assinaram o acordo-quadro e a respetiva data de entrada em vigor pode ser encontrada no seguinte *website* criado para o efeito pela Bélgica, país que assumiu a função de Estado depositário (artigo 5.º do Acordo-quadro):

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>

12. Os procedimentos necessários à aplicação das orientações transmitidas através da presente Circular cabem ao Instituto da Segurança Social, IP.

Com os melhores cumprimentos,

O Diretor-Geral

**Tiago
Preguiça** Assinado de forma
digital por Tiago
Preguiça
Dados: 2023.06.29
17:38:07 +01'00'

DIREÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

Largo do
Rato, 1

1269-144 LISBOA

Tel. 215 952
990

VoIP 32190 Fax 215 952 992

dgss@seg-
social.pt

<http://www.seg-social.pt/dgss-direccao-geral-da-seguranca-social>

**COMISSÃO ADMINISTRATIVA
PARA A COORDENAÇÃO DOS SISTEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL**

(Tradução da Nota AC 137/23, de 21 de junho de 2023)

Assunto: Nota de orientação sobre o teletrabalho aplicável a partir de 1 de julho de 2023

Durante a pandemia de COVID-19, a Comissão Administrativa adotou orientações sobre a legislação aplicável ao teletrabalho, recomendando que o teletrabalho num Estado-Membro diferente do Estado-Membro de emprego competente («normal»), devido à COVID-19, não levasse a uma alteração da legislação aplicável.

Essa orientação, que foi sucessivamente prorrogada até 30 de junho de 2022, foi adotada por motivos de *força maior*, em resposta às consequências específicas e excepcionais da crise sanitária, nomeadamente, as medidas de confinamento e o encerramento temporário das fronteiras dos Estados-Membros.

Após 1 de julho de 2022, os motivos de *força maior* deixaram de onstituir uma justificação jurídica válida.

Durante a pandemia, o teletrabalho aumentou consideravelmente, permitindo que categorias de profissões e empresas exercessem a sua atividade e continuará a ser, em certa medida, uma modalidade de trabalho. Além disso, muitos cidadãos encontraram vantagens no teletrabalho durante esse período (por exemplo, com a poupança de tempo de transporte).

Por conseguinte, foi necessário avaliar a forma como o atual quadro jurídico deve ser interpretado e se é adequado para efeitos de um aumento da quantidade de teletrabalho ou trabalho híbrido (o que significa uma combinação entre o trabalho nas instalações do empregador e o teletrabalho), em circunstâncias normais de trabalho (não relacionadas com a pandemia).

A nota de orientação original sobre o teletrabalho (CA 125/22REV2) foi adotada em junho de 2022 e deveria ser utilizada a partir de 1 de julho de 2022 para abranger qualquer organização de teletrabalho a partir dessa data. No entanto, uma vez que a interpretação do quadro jurídico poderia ter conduzido a resultados diferentes dos previstos no Guia sobre a COVID-19 anteriormente acordado e uma vez que essas orientações anteriores tinham sido aplicadas desde 2020, uma alteração abrupta da legislação aplicável em 1 de julho de 2022 foi considerada prejudicial para um grande número de teletrabalhadores. Por conseguinte, era aconselhável um período de transição, durante o qual não haveria qualquer alteração na legislação aplicável. Este período de transição era necessário para evitar dificuldades para as pessoas e as empresas em causa, nomeadamente no contexto da livre circulação dos trabalhadores. O período de transição foi

inicialmente previsto até 31 de dezembro de 2022 e prorrogado posteriormente (CA 125/22REV3) até 30 de junho de 2023, uma vez que, para além da proteção dos trabalhadores, existiam também algumas dificuldades técnicas e administrativas e a necessidade de conceder tempo adicional aos empregadores, aos trabalhadores, a qualquer outra pessoa em causa, bem como às instituições relevantes para determinar a legislação aplicável. Durante esse período de 12 meses, não se verificou qualquer alteração na forma como o Título II tinha sido anteriormente aplicado entre fevereiro de 2020 e o final de junho de 2022. Esta abordagem abrangeu os processos iniciados já antes de 1 de julho de 2022, bem como os que tiveram início após esta data, para o período até 30 de junho de 2023.

A partir de 1 de julho de 2023, em circunstâncias normais de trabalho, o Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004 será aplicável tal como antes da pandemia. É necessário compreender melhor o impacto do atual quadro jurídico dos Regulamentos (CE) n.º 883/2004 e (CE) n.º 987/2009 sobre o teletrabalho e salvaguardar uma interpretação comum em todos os Estados-Membros, uma vez que tal não foi feito antes da pandemia a este respeito. Por conseguinte, a presente nota de orientação mostra formas de interpretar o quadro jurídico existente para a situação especial do teletrabalho, à luz de uma abordagem bastante flexível, na medida do possível, a fim de cumprir os objetivos gerais do Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

A presente nota de orientação reflete os debates sobre o tema do teletrabalho transfronteiriço que tiveram lugar no grupo ad hoc para o teletrabalho da Comissão Administrativa entre setembro de 2022 e março de 2023.

Embora o teletrabalho transfronteiriço possa, em princípio, dizer respeito a trabalhadores por conta de outrem e independentes, a presente nota centra-se nos trabalhadores por conta de outrem.

I. Definição de teletrabalho transfronteiriço

«Teletrabalho transfronteiriço» é uma atividade que pode ser exercida a partir de qualquer local e que pode ser exercida nas instalações ou no local de atividade do empregador; e

1. seja efetuada num Estado-Membro ou Estados-Membros diferentes daquele em que se situam as instalações da entidade empregadora ou o local de estabelecimento, e
2. baseia-se em tecnologias da informação que permitam que o trabalhador permaneça ligado ao ambiente de trabalho do empregador ou da empresa, ou dos interessados/clientes, a fim de cumprir as tarefas atribuídas pelo empregador ou clientes, no caso dos trabalhadores independentes.

É igualmente importante salientar que, na situação de trabalho por conta de outrem, para efeitos da presente nota, o teletrabalho transfronteiriço ocorre de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, em conformidade com o direito nacional.

Exemplos

Lista não exaustiva de alguns exemplos que se considera serem abrangidos pelo âmbito de aplicação da definição de teletrabalho transfronteiriço acima referida:

- Um residente belga é empregado por um empregador neerlandês. Visita clientes nos Países Baixos durante três dias por semana e desempenha as suas tarefas administrativas a partir de casa durante dois dias por semana.
- Um residente alemão é empregado por um empregador francês. Entrega encomendas a clientes franceses (conduz a sua carrinha em França) durante três dias por semana e desempenha o papel de gestor de RH da empresa exclusivamente a partir da sua casa durante dois dias por semana.

II. Legislação aplicável aos teletrabalhadores

O princípio da *lex loci laboris* consagrado no artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 deve continuar a ser o princípio principal para determinar a legislação aplicável a uma pessoa que exerça uma atividade profissional. O facto de o teletrabalho se ter tornado parte da organização do trabalho não afeta a plena aplicação deste princípio, uma vez que o local de uma atividade deve ser entendido no sentido de que se refere ao lugar onde, em termos práticos, o interessado realiza as ações relacionadas com essa atividade (v., nomeadamente, acórdão do TJUE C-137/11, *Partena*).

No entanto, são possíveis algumas exceções à *lex loci laboris*, especialmente no contexto dos artigos 12.º e 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004; foi analisado se e em que circunstâncias se aplicam ao teletrabalho.

Além disso, afigura-se pertinente prever as condições para a inclusão do teletrabalho nos acordos que podem ser concluídos ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

1. Interpretação do artigo 12.º em relação ao teletrabalho

O artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 prevê uma exceção ao princípio geral previsto no artigo 11.º, n.º 3, alínea a), a regra da *lex loci laboris*. Qualquer exceção a uma regra geral, em princípio, tem de ser interpretada de forma restritiva.

Embora o artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 seja um meio para facilitar a prestação de serviços transfronteiras, garantir a estabilidade da legislação de segurança social aplicável ao trabalhador e evitar complicações administrativas para as empresas, abrange igualmente outras situações de atividade noutro Estado-Membro durante as quais o trabalhador pode permanecer sujeito à legislação do Estado-Membro em que está segurado (por exemplo, participa em conferências, vai a reuniões, etc.). De qualquer modo, uma condição para a aplicação desta regra é que a pessoa seja «... destacada por esse empregador para realizar um trabalho por conta deste noutro Estado-membro».

Por conseguinte, desde que as outras condições estejam preenchidas, o teletrabalho noutro Estado-Membro em nome do empregador pode ser considerado abrangido pelo artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Naturalmente, o artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 diz respeito apenas aos casos em que o teletrabalho noutro Estado-Membro é ocasional, limitado no tempo e não faz parte do padrão

de trabalho habitual [neste último caso, deve ser avaliada a aplicação do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004].

De acordo com esta interpretação, o artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 aplica-se a qualquer teletrabalho, que tenha sido acordado explicitamente (formalmente ou informalmente) entre o empregador e o trabalhador. Pode argumentar-se que, nestes casos, a aplicação do artigo 12.º é do interesse do empregador, o que constitui um elemento importante para qualquer caso ao abrigo deste artigo. Como mostraram os últimos anos de pandemia, o teletrabalho é geralmente do interesse tanto do empregador como do trabalhador, levando a maior flexibilidade, eficiência e menores custos operacionais para o empregador. Estes interesses não são normalmente afetados de forma diferente pelo teletrabalho levado a cabo para lá da fronteira. Subsequentemente, não há necessidade de diferenciar em cujo interesse ou por iniciativa de quem o teletrabalho é executado, o que reduz os encargos administrativos para as instituições competentes que devem avaliar os casos individuais. Se o teletrabalho fosse contrário à eficácia do trabalho, a entidade patronal não aceitaria o pedido de teletrabalho.

Por conseguinte, os interesses específicos do empregador e/ou do trabalhador não são relevantes, mas sim o cumprimento de todos os outros requisitos, como, por exemplo, se o trabalhador permanece sujeito à direção do empregador.

Exemplos de casos que podem ser abrangidos pelo artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 ao abrigo desta interpretação são os seguintes (se estes mostrarem elementos transfronteiriços):

- Um empregador tem de encerrar algumas salas do edifício de escritórios para os renovar. Todos os funcionários que trabalham nestas salas são enviados para casa em teletrabalho.
- O trabalhador só pode continuar a trabalhar a partir de casa porque, por exemplo, tem de cuidar de crianças doentes, de familiares idosos, de filhos pequenos ou é o parceiro de uma pessoa nessas circunstâncias (caso contrário, este trabalhador teria, por exemplo, de gozar uma licença remunerada ou não remunerada e deixaria de estar em condições de exercer o trabalho, o que é importante para o empregador).
- Um trabalhador chega a acordo com o empregador para realizar teletrabalho durante as quatro semanas seguintes para se concentrar melhor num projeto específico.
- Um empregado permanece no local de férias e começa a realizar aí teletrabalho por mais um mês antes de voltar para casa e retomar o trabalho no escritório.
- Quaisquer outros casos comparáveis, em que exista um acordo entre o empregador e o trabalhador em causa. Em caso de dúvida sobre se um caso concreto pode ser incluído nesta categoria, é aconselhável um acordo nos termos do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 para evitar litígios entre Estados-Membros.

Um destacamento relativo a atividades de teletrabalho noutra Estado-Membro deve cumprir todas as condições clássicas de destacamento, em conformidade com a Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa e o Guia Prático sobre a legislação aplicável.

Em especial, o teletrabalho transfronteiriço realizado durante o período de destacamento deve ser a tempo inteiro, ou seja, 100 % do tempo de trabalho.

O teletrabalho contínuo a tempo inteiro num Estado-Membro sem qualquer limite de tempo seria excluído do artigo 12.º, uma vez que não tem natureza ad hoc nem é temporário e é suposto ser superior aos 24 meses. Em vez disso, é aplicável o artigo 11.º, n.º 3, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

O destacamento a tempo parcial, ou seja, a alternância de atividades nas instalações do empregador e no local remoto numa base temporária, é, em princípio, uma situação de exercício de atividades em dois ou mais Estados-Membros (artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004). No entanto, na prática, pode verificar-se que uma situação temporária e ad hoc para trabalhar no estrangeiro conduz apenas a uma breve interrupção do padrão de trabalho. A fim de evitar complicações administrativas, esta situação pode ser considerada uma situação de destacamento (preencher um DP A1 para todo o período em vez de vários para cada parte da atividade de destacamento). A justificação desta abordagem encontra-se na Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa (n.º 3-b).

2. Interpretação do artigo 13.º em relação ao teletrabalho

Se o teletrabalho é normalmente exercido em mais do que um Estado-Membro, ou seja, sempre que faz parte do padrão de trabalho normal, com base num acordo entre o empregador e o trabalhador (formal ou informal), o artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 torna-se aplicável.

Nos termos desta disposição, a legislação do Estado-Membro de residência aplica-se se aí for exercida uma parte substancial da atividade. Se tal não for o caso, é aplicável a legislação do Estado-Membro em que se situa a sede ou o centro de atividades da empresa ou do empregador. Em conformidade com o artigo 14.º, n.º 8, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, no quadro de uma avaliação global, uma percentagem inferior a 25 % de todos os critérios pertinentes é um indicador de que uma parte substancial da atividade não é exercida no Estado-Membro em causa. A situação tem de ser examinada para os 12 meses seguintes, nos termos do artigo 14.º, n.º 10, do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

O artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o artigo 14.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009 aplicam-se, em regra, ao teletrabalho. No quadro de uma avaliação global, devem ser tidos em conta os elementos específicos do teletrabalho.

No entanto, o quadro jurídico em vigor não permite um desvio, em especial para o teletrabalho, do artigo 13.º e da referida percentagem de 25 %. Se uma parte substancial (25 % ou mais) tiver lugar no Estado-Membro de residência da pessoa em causa, pode ser celebrado um acordo nos termos do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 para garantir que não é aplicável a legislação desse Estado-Membro de residência, mas sim a do Estado-Membro em que o empregador tem a sua sede ou centro de atividades.

As seguintes situações podem ser abrangidas pelo artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004:

- uma mudança semanal entre o trabalho nas instalações do empregador e o teletrabalho (por exemplo, um dia por semana);
- são previstos intervalos mais longos (por exemplo, uma semana de seis em seis semanas);
- um regime mais flexível: por exemplo, o trabalhador é autorizado a teletrabalho quando a natureza do trabalho a realizar o permitir ou durante um número máximo de dias de teletrabalho por ano.

3. Condições de aplicação do artigo 16.º aos acordos de teletrabalho

Embora a interpretação proposta dos artigos 12.º e 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 já permita considerar alguns aspetos da situação especial do teletrabalho, os acordos ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativos a exceções às regras gerais sobre a legislação aplicável, no interesse de certas pessoas ou categorias de pessoas, continuam a ser o instrumento para abordar as situações de trabalho novas/atípicas em todos os outros casos, se o resultado da aplicação do quadro jurídico não for considerado desejável.

Existem as seguintes possibilidades:

- a) Acordos individuais**, que podem ser concluídos pelos Estados-Membros envolvidos para cada caso individual
- b) Acordos para grupo de pessoas**, que podem ser celebrados pelos Estados-Membros envolvidos para grupos de pessoas (que podem abranger categorias específicas de pessoas como, por exemplo, os trabalhadores de determinados empregadores ou também, por exemplo, um determinado grupo de teletrabalhadores)

Os acordos individuais ao abrigo do artigo 16.º têm de ser administrados através do sistema EESSI. Cabe aos Estados-Membros envolvidos chegar a acordo sobre os procedimentos no caso de determinados grupos de pessoas. De qualquer modo, estes procedimentos devem ser transparentes e deve ser salvaguardado que todos os Estados-Membros envolvidos estejam cientes das pessoas a que estes acordos se aplicam.

Uma vez que os acordos previstos no artigo 16.º só podem ser celebrados no interesse e com o consentimento das pessoas em causa, há que garantir que uma pessoa abrangida por um determinado grupo de pessoas possa, pelo menos, optar por não aderir a esses acordos.

A fim de facilitar a celebração de tais acordos nos casos em que a interpretação proposta nos n.ºs 1 e 2 da Parte II da presente nota conduza à competência do Estado-Membro de residência da pessoa em causa, a Comissão Administrativa concorda que os seguintes critérios podem favorecer um acordo ao abrigo do artigo 16.º:

- o teletrabalho por motivos familiares, tais como a hospitalização de um familiar ou a necessidade de cuidados constantes ou acrescidos de um familiar;

- teletrabalho com o objetivo de facilitar o exercício da atividade por pessoas com deficiência.
- c) **Acordos multilaterais**, que podem ser concluídos por mais de dois Estados-Membros para grupos específicos de pessoas

Vários Estados-Membros decidiram concluir um acordo-quadro multilateral sobre o teletrabalho para entrar em vigor em 1 de julho de 2023. O acordo-quadro prevê a possibilidade de derrogação, mediante pedido, do limiar de 25 % do trabalho prestado no Estado-Membro de residência aplicável ao abrigo dos regulamentos relativos à coordenação dos sistemas de segurança social, desde que o trabalho seja efetuado quer para um ou mais empregadores estabelecidos num Estado-Membro quer a partir do seu domicílio no Estado-Membro de residência através de teletrabalho transfronteiriço. Nestes casos, o Acordo prevê que se aplica a legislação de segurança social do Estado-Membro (único) onde o(s) empregador(es) está(ão) estabelecido(s), apesar de o teletrabalho no Estado-membro de residência ultrapassar aquele limiar e quando seja inferior a 50 %, do tempo de trabalho neste último Estado.

Para mais informações sobre os pormenores do Acordo, bem como sobre os seus signatários, consultar: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/eu-cross-border-telework-eu>.

III. Entrada em vigor da presente nota de orientação

A interpretação proposta na presente nota deve ser utilizada a partir de 1 de julho de 2023 e abranger qualquer organização do teletrabalho a partir dessa data.

Tradução do

Acordo-quadro sobre a aplicação do artigo 16.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, em caso de teletrabalho transfronteiriço habitual

(1) Dada a flexibilização e a digitalização do mercado de trabalho, bem como o aumento do teletrabalho transfronteiras desde a pandemia COVID-19, o teletrabalho tornou-se uma forma estrutural de trabalhar para muitos trabalhadores;

(2) Tendo em conta que o Regulamento (CE) n.º 883/2004 foi concluído quando o teletrabalho era realizado com menor frequência;

(3) Tendo em conta a vontade de atenuar o efeito do teletrabalho transfronteiriço na legislação aplicável em matéria de segurança social a curto prazo;

(4) Dada a grande variedade de teletrabalhadores e a complexidade de realizar esta vontade em relação a um grupo tão diversificado de pessoas a curto prazo;

(5) Tendo em conta que o artigo 16.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 prevê a possibilidade de exceções à legislação aplicável especificada no Título II do mesmo Regulamento;

(6) Estando de acordo com as condições ao abrigo das quais os pedidos de derrogação ao artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, devido ao teletrabalho transfronteiriço habitual, devem ser facilitados tanto quanto possível;

as autoridades competentes ou as instituições designadas pelos Estados signatários concluem o seguinte Acordo-quadro:

Artigo 1.º

Definições

Para efeitos do presente Acordo-quadro, entende-se por:

- (a) «Regulamento de base», o Regulamento (CE) n.º 883/2004;
- (b) «Regulamento de aplicação», o Regulamento (CE) n.º 987/2009;
- (c) «Teletrabalho transfronteiriço», uma atividade que pode ser exercida a partir de qualquer local e que pode ser exercida nas instalações ou no local de atividade do empregador e:
 - 1. seja efetuada num Estado-Membro ou Estados-Membros diferentes daquele em que se situam as instalações ou o local de atividade do empregador e
 - 2. se baseie em tecnologias da informação que permitam ao trabalhador permanecer ligado ao ambiente de trabalho do empregador ou da empresa, ou dos interessados/clientes, a fim de cumprir as tarefas atribuídas pelo empregador ou pelos clientes, no caso de trabalhadores independentes;

- (d) «EESSI», o intercâmbio eletrónico de informações de segurança social;
- (e) «Residência», a residência a que refere a alínea j) do artigo 1.º do Regulamento de base;

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

(1) Salvo disposição em contrário do presente artigo, o presente Acordo-quadro abrange todas as pessoas às quais se possa aplicar o n.º 1 do artigo 16.º do Regulamento de base, desde que a sua residência se situe num Estado signatário e que a sede ou o local de atividade da empresa ou do empregador se situe num outro Estado signatário.

(2) O presente Acordo-quadro abrange as pessoas às quais a legislação do Estado de residência seria aplicável em resultado do teletrabalho transfronteiriço habitual, em aplicação do artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento de base, em conjugação com o artigo 14.º, n.ºs 8 e 10, do Regulamento de aplicação, e que sejam empregadas por uma ou mais empresas ou empregadores (a seguir designado apenas «o empregador») que tenham a sua sede social ou estabelecimento num único outro Estado signatário.

(3) Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, o presente Acordo-quadro não abrange as pessoas que:

- i) exerçam habitualmente uma atividade diferente do teletrabalho transfronteiriço no Estado de residência e/ou
- ii) exerçam habitualmente uma atividade num Estado diferente dos mencionados no n.º 1 e/ou
- iii) são trabalhadores independentes.

Artigo 3.º

Legislação aplicável

Mediante pedido, uma pessoa que efetue teletrabalho transfronteiriço habitual, na aceção do artigo 1.º do presente Acordo-quadro e abrangida pelo artigo 2.º, será sujeita, nos termos do n.º 1 do artigo 16.º do Regulamento de base, à legislação do Estado em que o empregador tem a sua sede social ou estabelecimento, desde que o teletrabalho transfronteiriço no Estado de residência seja inferior a 50 % do tempo total de trabalho.

Artigo 4.º

Procedimentos

(1) Um pedido nos termos do artigo 3.º do presente Acordo-quadro deve ser apresentado em conformidade com o artigo 18.º do Regulamento de aplicação.

(2) O presente Acordo-quadro não abrange os pedidos referidos no n.º 1, se esses pedidos disserem respeito a um período anterior à sua entrada em vigor.

(3) Sem prejuízo do disposto no n.º 2 e no artigo 6.º, o presente Acordo-quadro não abrange um pedido a que se refere o n.º 1, se esse pedido disser respeito a um período anterior à data em que o pedido foi apresentado, a menos que, durante esse período, as contribuições para a

segurança social tenham sido pagas ou o trabalhador estivesse de outro modo abrangido pelo regime de segurança social do Estado signatário em que o empregador tem a sua sede social ou o seu estabelecimento, e:

i) o período solicitado antes da data de apresentação do pedido não for superior a três meses, ou

ii) esse pedido seja apresentado o mais tardar em 30 de junho de 2024 e o período anterior à data de apresentação do pedido não exceda doze meses.

(4) Um acordo ao abrigo do artigo 3.º do presente Acordo-quadro pode ser aplicado por um período máximo de três anos de cada vez, podendo ser prorrogado na sequência de um novo pedido.

(5) O intercâmbio de informações sobre os casos individuais ao abrigo do presente Acordo-quadro realiza-se entre os organismos competentes através do EESSI, utilizando LA_BUC_01, quando o acordo do Estado de residência signatário possa ser considerado como pré-dado.

(6) A instituição competente do Estado signatário cuja legislação é aplicável deve apresentar um atestado (DP A1) nos termos do artigo 19.º do Regulamento de aplicação.

Artigo 5.º

Estado depositário

(1) Um Estado signatário será designado como Estado depositário, o qual:

i) recolherá todas as cópias assinadas do presente Acordo-quadro;

ii) publicará devidamente o Acordo-quadro e;

iii) informará todos os Estados signatários das informações pertinentes.

(2) Os Estados signatários transmitirão ao Estado depositário o acordo assinado pela autoridade competente ou pela instituição designada pelo Estado signatário.

Artigo 6.º

Disposições finais

(1) O presente Acordo-quadro não afeta a possibilidade de celebrar um acordo individual com base no n.º 1 do artigo 16.º do Regulamento de base em situações não abrangidas pelos artigos 2.º a 4.º em que a situação especial do teletrabalho transfronteiriço habitual possa ser tida em conta numa base individual. Os Estados signatários concordam que a inexistência de uma data-limite concreta para o teletrabalho transfronteiriço estrutural [não temporário] não será utilizada como motivo para recusar a celebração de um acordo individual, que não é abrangido pelo âmbito de aplicação do presente Acordo-quadro, nos termos do n.º 1 do artigo 16.º do Regulamento de base, como exceção ao artigo 13.º do Regulamento de base.

(2) O presente Acordo-quadro entra em vigor em 1 de julho de 2023 desde que, pelo menos, dois Estados o tiverem assinado. É celebrado por um período de cinco anos e é automaticamente prorrogado por mais cinco anos, de cada vez.

(3) No caso de um Estado signatário assinar o presente Acordo num momento posterior, este entrará em vigor para esse Estado no dia 1 do mês seguinte à assinatura.

(4) Qualquer um dos Estados signatários pode pôr termo à sua adesão ao Acordo-quadro mediante um pré-aviso escrito de três meses ao Estado depositário.

(5) O presente Acordo-quadro pode ser denunciado por acordo de todos os Estados signatários.

(6) O termo de vigência do presente Acordo-quadro não afeta a validade dos acordos celebrados com base no artigo 3.º, desde que os factos prevaletentes não se alterem.

Feito em..... em.....

pela autoridade competente de.....ou pela instituição designada por este Estado signatário.