

INFORMAÇÃO TÉCNICA

N/referência: DSNEC

Circular n.º 4

Data: 7/07/2022

Áreas de interesse:

- **Instrumentos Internacionais de Coordenação de Sistemas de Segurança Social**

Assunto: **Teletrabalho - situações transfronteiriças - aplicação dos Regulamentos (CE) n.ºs 883/2004 e 987/2009**

I - EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Devido às restrições impostas à livre circulação durante a Pandemia COVID-19 muitos trabalhadores ficaram em teletrabalho no Estado-membro da sua residência.

Para evitar a alteração da legislação aplicável, por força da alteração do local de trabalho, nos termos do artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, a Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social aprovou, por razões de força maior, em junho de 2020, uma nota de orientação nos termos da qual o teletrabalho num Estado-membro que não seja o Estado-membro competente, aquele onde a pessoa exerce ("normalmente") a sua atividade, devido à COVID-19, não deve determinar uma alteração na legislação aplicável.

Aquela nota de orientação, que se destinava a ser aplicada até 31/12/2020, veio a ser sucessivamente prorrogada até 30/06/2022, tendo esta Direção-Geral procedido à sua tradução e divulgação através da [CIT n.º 1, de 28/01/2021](#). Esta CIT complementou, aliás, a anterior [CIT n.º 3, de 1/04/2020](#), através da qual se procurou, de imediato, orientar as instituições nacionais competentes sobre a resposta a dar às diferentes situações transfronteiriças suscitadas pela Pandemia.

Não havendo já razões de força maior que justificassem a continuação da aplicação da citada nota de orientação, mas constatando-se que o teletrabalho se mantém como uma forma de trabalho habitual, que não tinha sido considerada anteriormente, a referida Comissão Administrativa aprovou, a 14/06/2022, uma nova nota de orientação sobre a aplicação das regras relativas à determinação da legislação aplicável, constantes do Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004, às situações de teletrabalho transfronteiriço (nota AC 125/22REV2).

Muito embora as orientações constantes da mesma nota não sejam juridicamente vinculativas, traduzem um consenso alargado entre as delegações nacionais, justificando-se a sua divulgação pelas instituições

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)

nacionais competentes. Procedeu-se igualmente à sua tradução, que integra o documento anexo à presente Circular.

A versão original da nota, em língua inglesa, pode ser encontrada no website da Comissão Europeia: [Documentos oficiais - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Estas orientações resultam da necessidade, no imediato, de enquadrar o teletrabalho transfronteiriço no âmbito das regras de coordenação atuais. No entanto, a Comissão Administrativa continuará a reflexão sobre esta matéria, tendo em vista avaliar a eventual necessidade de alterações futuras das mesmas regras, que tenham em conta as especificidades desta forma de trabalho (a tempo inteiro/parcial), que registou um aumento considerável. Essa reflexão terá por base a análise feita na nota de orientação agora aprovada.

II - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO

1. A Nota de Orientação integra uma definição de teletrabalho transfronteiriço e recomendações sobre a aplicação do Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004 às situações de teletrabalho transfronteiriço acordadas entre trabalhadores e empregadores, clarificando, por um lado, que a regra da *lex loci laboris*, consagrada no artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do mesmo Regulamento, se aplica às situações em que os trabalhadores exercem atividade profissional mediante teletrabalho, e, por outro, que são possíveis exceções no quadro dos artigos 12.º e 13.º do mesmo Regulamento e que o teletrabalho pode, em certas condições, justificar a conclusão de acordos entre autoridades competentes (ou instituições designadas para o efeito), ao abrigo do artigo 16.º do citado Regulamento.

2. Sem prejuízo de um completo enquadramento desta matéria exigir a leitura da nota de orientação em anexo, sublinha-se o seguinte:

Aplicação do artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 (regras gerais)

3. Nas situações em que um trabalhador exerce atividade em Portugal, na modalidade de teletrabalho, para uma empresa com sede ou centro de atividades noutro Estado-membro, é aplicável a legislação portuguesa, nos termos do artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Deslocações pontuais ao outro Estado-membro, que não envolvam atividade ou quando esta seja estritamente marginal (participação em reuniões, eventos, etc) não implicam alterações à legislação aplicável.

4. Quanto às obrigações do empregador, aplica-se o artigo 21.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Aplicação do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 (regras especiais)

5. As situações em que um trabalhador, que exerce atividade em Portugal, onde está segurado, passe a exercer atividade temporariamente noutro Estado-membro, na modalidade de teletrabalho, com o

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)

acordo e por conta do seu empregador, com o qual mantém o vínculo orgânico, podem igualmente ser abrangidas pelo artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, mantendo-se o trabalhador sujeito à legislação portuguesa, desde que as restantes condições legais se encontrem preenchidas.

6. Aplicam-se, assim, as condições previstas no mesmo artigo 12.º e no artigo 14.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, tal como interpretados pela Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social, de 12/06/2009, e melhor explicitados no Guia Prático sobre a Legislação Aplicável da mesma Comissão Administrativa.

7. É importante sublinhar que se aplica o mesmo limite temporal de 24 meses, mas desde que as situações em causa não façam parte do padrão de trabalho habitual, a avaliar caso a caso, com base no acordo entre o trabalhador e o empregador. Se for o caso, a aplicação do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 deve ser avaliada.

8. Por outro lado, verificada a aplicação do mesmo artigo 12.º, há igualmente lugar à emissão do Documento Portátil A1, nos termos dos artigos 15.º, n.º 1, e 19.º, n.º 2, ambos do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Aplicação do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 (exercício de atividades em dois ou mais Estados-membros)

9. Se o teletrabalho noutro Estado-membro fizer parte do padrão de trabalho habitual, com base num acordo entre o empregador e o trabalhador, realizando-se atividades em dois ou mais Estados-membros (por exemplo, trabalho presencial no Estado-membro das instalações do empregador e teletrabalho em Portugal, Estado-membro de residência, com uma periodicidade/alternância acordada), aplica-se o artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

10. Nesse caso, os critérios indicativos do artigo 14.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009 devem ser igualmente aplicados, no quadro de uma avaliação global.

11. As situações mais frequentes respeitam a trabalhadores fronteiriços (por exemplo, trabalho presencial em Espanha, nas instalações do empregador, e teletrabalho em Portugal, país de residência, dois dias por semana, ou duas semanas por mês, seguidas ou interpoladas).

12. Uma vez que o critério de 25% de atividade no Estado-membro de residência (n.º 8 do citado artigo 14.º), no âmbito de uma avaliação global, é indicativo, e constituindo o teletrabalho uma nova realidade para trabalhadores e empregadores, que não foi considerada anteriormente, foi acordado na Comissão Administrativa que, neste contexto, esse critério pode ser interpretado de forma flexível e mais adequada, de acordo com a situação em causa, que terá de ser examinada durante os 12 meses seguintes (n.º 10 do mesmo artigo).

13. A determinação da legislação aplicável nestes casos obedece igualmente aos procedimentos previstos no artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009 (determinação provisória pela instituição designada para o efeito no Estado da residência - em Portugal, o ISS, IP, através da sua Unidade de Coordenação Internacional).

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)

Acordos ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004

14. Embora a aplicação flexível dos artigos 12.º e 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 já permita ter em conta alguns aspetos da situação especial do teletrabalho, um acordo entre autoridades competentes (ou instituições designadas para o efeito) sobre exceções às regras gerais relativas à determinação da legislação aplicável, no interesse de certas pessoas ou categorias de pessoas, ao abrigo do artigo 16.º do mesmo Regulamento, continua a ser a forma de abordar as novas/atípicas situações de teletrabalho em quaisquer outros casos.

15. Para esse efeito, são possíveis acordos bilaterais, relativos quer a situações individuais quer a grupos de pessoas, bem como acordos multilaterais.

16. Situações de teletrabalho devido a hospitalização/cuidados a prestar a um familiar ou com o objetivo de facilitar o exercício de atividades por parte de pessoas portadoras de deficiência, em que a aplicação dos artigos 12.º ou 13.º determine como competente o Estado-membro de residência e isso não seja do interesse das pessoas em causa, constituem exemplos de situações em que a conclusão de acordos deste tipo é recomendada.

Medidas transitórias

17. As recomendações constantes da Nota de Orientação devem ser seguidas a partir de 1 de julho de 2022 e abrangem qualquer organização de teletrabalho a partir dessa data.

18. Contudo, tendo em conta que a orientação anterior da Comissão Administrativa foi aplicada nos últimos dois anos, sendo de evitar desvantagens para os trabalhadores e complicações administrativas resultantes de uma alteração brusca da legislação aplicável, foi acordado um período transitório de 6 meses (até 31/12/2022) durante o qual as situações já existentes poderão manter-se inalteradas.

19. Este período permitirá igualmente a determinação da legislação aplicável em conformidade com as recomendações da Nota de Orientação, suscitada por qualquer das partes interessadas (empregadores, trabalhadores, instituições relevantes).

20. 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



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 125/22REV2, de 14 de junho de 2022)

Assunto: Nota de orientação sobre teletrabalho

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

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

Em 1 de julho de 2022, a *força maior* deixará de ser uma justificação jurídica válida.

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

Por conseguinte, é necessário avaliar a forma como o atual quadro jurídico deve ser interpretado e se este é adequado para efeitos de um aumento do teletrabalho ou do 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).

Em circunstâncias normais de trabalho, o Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004 aplicar-se-á 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. Assim, esta nota de orientação mostrará formas de interpretar o quadro jurídico existente para a situação especial do teletrabalho, o que poderá exigir uma abordagem bastante flexível para cumprir os objetivos gerais do Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Uma vez que esta interpretação do quadro jurídico existente poderia conduzir a resultados diferentes dos previstos nas orientações anteriormente acordadas, será aconselhável um curto período de transição, durante o qual não haveria alterações na legislação aplicável. Este período de transição é necessário para evitar dificuldades para as pessoas e empresas em causa, em especial no contexto da livre circulação dos trabalhadores.

I. Definição de teletrabalho transfronteiriço

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

O teletrabalho transfronteiriço é um trabalho realizado:

- a) fora das instalações da entidade empregadora ou do local de atividade onde o trabalho é normalmente realizado,
- b) num Estado-Membro diferente daquele onde se situam as instalações do empregador ou o local de atividade e,
- c) utilizando tecnologias de informação que permitam que o trabalhador permaneça ligado ao ambiente de trabalho do empregador ou da empresa, ou dos interessados/clientes, a fim de desempenhar as funções atribuídas pelo empregador, ou clientes, no caso de trabalhadores independentes.

É importante notar que esta definição abrange apenas a mesma atividade. Um trabalhador que trabalhe nas instalações do cliente do seu empregador, no sistema de TIC desse cliente, normalmente não é abrangido por esta definição, uma vez que esta não é a mesma atividade que o trabalhador exerce nas instalações ou no local de atividade do empregador.

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

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 fundamental para determinar a legislação aplicável a uma pessoa que exerça uma atividade profissional. O facto de o teletrabalho se ter integrado na 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, na prática, o trabalhador realiza as ações relacionadas com essa atividade (v., nomeadamente, acórdão do TJUE C-137/11, *Partena*).

No entanto, são possíveis algumas exceções, especialmente no contexto dos artigos 12.º e 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004; importa analisar se e em que circunstâncias estes artigos se aplicam ao teletrabalho.

Além disso, afigura-se pertinente prever as condições para a inclusão do teletrabalho nos acordos que podem ser celebrados 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, deve 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 transfronteiriços, assegurando a estabilidade da legislação de segurança social aplicável ao trabalhador e evitando complicações administrativas para as empresas, abrange

igualmente outras situações de atividade noutra 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 forma, uma condição para a aplicação desta regra é que a pessoa seja "... destacada por esse empregador para realizar um trabalho por conta deste noutra Estado-Membro".

Por conseguinte, desde que estejam preenchidas as outras condições, o teletrabalho noutra 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 noutra Estado-Membro é ocasional e não faz parte do padrão habitual de trabalho (neste último caso, a aplicação do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 tem de ser avaliada).

Na sequência desta interpretação, o artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 aplica-se a qualquer regime de teletrabalho que tenha sido acordado (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 trabalhador, 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 que todos os outros requisitos são cumpridos, nomeadamente se o trabalhador permanece sujeito às orientações do empregador.

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

- O empregador tem de encerrar algumas salas 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, parentes idosos, filhos pequenos ou é parceiro de uma pessoa nessas circunstâncias (de outro modo, 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 no sentido de que irá teletrabalhar durante as quatro semanas seguintes para se concentrar melhor num projeto específico.
- Um empregado permanece no local de férias e começa a teletrabalhar nesse local 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 poderia ser incluído nesta categoria, é aconselhável um acordo ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 para evitar litígios entre Estados-Membros.

Se o artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 for aplicável ao teletrabalho, deve ser tido em conta o “pacote completo” (por exemplo, a Decisão A2 ou o “Guia Prático”). O texto do mesmo artigo 12.º não permite uma interpretação segundo a qual o teletrabalho noutra Estado-Membro deve ser limitado a períodos inferiores a 24 meses. No entanto, o teletrabalho contínuo num Estado-Membro sem qualquer limite de tempo útil está excluído do artigo 12.º, uma vez que não tem natureza *ad hoc* nem é temporário e supostamente será superior a 24 meses.

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

Se o teletrabalho for normalmente exercido em mais do que um Estado-Membro, ou seja, sempre que faça parte do regime normal de trabalho, com base num acordo entre o empregador e o trabalhador, 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 é aplicável se uma parte substancial da atividade for aí exercida. Se tal não for o caso, aplica-se 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 âmbito de uma avaliação global, uma percentagem inferior a 25 % de todos os critérios relevantes constitui um indicador de que uma parte substancial das atividades não é exercida no Estado-Membro pertinente. A situação tem de ser analisada durante os 12 meses seguintes, em conformidade com o 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 podem aplicar-se, em regra, ao teletrabalho. Uma vez que o critério de 25 %, no âmbito de uma apreciação global, é indicativo e o teletrabalho constitui uma nova realidade para os trabalhadores e as entidades patronais, que não foi anteriormente considerada, este critério poderá ser interpretado de forma flexível e mais adequada em função da situação em causa, que terá de ser examinada durante os 12 meses seguintes, durante os quais o trabalho é normalmente prestado nas instalações do empregador e sob a forma de teletrabalho.

O que distingue o teletrabalho de outras formas de trabalho exercidas fora das instalações do empregador ou do local de trabalho é o facto de o trabalhador permanecer ligado ao ambiente de trabalho do empregador, permitindo-lhe realizar as mesmas tarefas que teria nas instalações do empregador, não havendo, assim, qualquer impacto significativo na forma como o trabalho é executado em função da localização do trabalhador. Com efeito, quando o teletrabalho é levado a cabo a partir de casa, regra geral, 100 % dos instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador são fornecidos pelo empregador.

Esta solução flexível, adaptada ao teletrabalho, poderá evitar a discriminação dos trabalhadores fronteiriços em regiões fronteiriças, que, de outro modo, enfrentariam restrições na eventual execução de trabalho híbrido em comparação com os trabalhadores nacionais. Assim, poderia evitar-se que as empresas tratassem os seus trabalhadores de forma discriminatória em função do local de realização do trabalho. O teletrabalho transfronteiriço também não teria qualquer efeito no mercado de trabalho local em que o teletrabalho está a ser realizado.

Poderão ser abrangidas as seguintes situações:

- Uma mudança semanal entre o trabalho nas instalações do empregador e o teletrabalho;
- Previsão de intervalos mais longos;
- Um regime mais flexível: por exemplo, o trabalhador está autorizado a teletrabalho quando a natureza do trabalho a realizar permite ou durante um número máximo de dias de teletrabalho por ano.

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

Embora a interpretação aqui proposta dos artigos 12.º e 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 permita considerar alguns aspetos das situações específicas 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 novas/atípicas de trabalho em todos os outros casos.

Existem as seguintes possibilidades:

- **Acordos individuais**, que podem ser concluídos para cada caso individual pelos Estados-Membros envolvidos;
- **Acordos para grupos de pessoas**, que podem ser concluídos para grupos de pessoas pelos Estados-Membros envolvidos (que podem abranger categorias específicas de pessoas como, por exemplo, os trabalhadores de empregadores específicos ou também todos os teletrabalhadores que são trabalhadores fronteiriços quando trabalham nas instalações do empregador);
- **Acordos multilaterais**, que podem ser concluídos por dois ou mais Estados-Membros para grupos específicos de pessoas;
- **Parâmetros para acordos ao abrigo do artigo 16.º a nível da UE** — os Estados-Membros podem acordar parâmetros específicos ao abrigo dos quais os acordos previstos no artigo 16.º devem/podem ser concluídos; trata-se apenas de uma recomendação da Comissão Administrativa, uma vez que a competência para concluir um acordo ao abrigo do artigo 16.º continua a ser da competência das autoridades competentes ou dos organismos por elas designados para esse efeito.

Os acordos individuais ao abrigo do artigo 16.º têm de ser administrados através do sistema EESSI. Cabe aos Estados-Membros envolvidos chegar a um acordo sobre os procedimentos no caso de acordos para grupos de pessoas. De qualquer forma, estes procedimentos devem ser transparentes e deve ser garantido que todos os Estados-Membros envolvidos têm conhecimento das pessoas às quais estes acordos se aplicam.

Uma vez que os acordos previstos no artigo 16.º só podem ser concluídos no interesse e com o consentimento das pessoas em causa, deve ser garantido que uma pessoa que se enquadra num grupo de pessoas possa optar por não participar nesses acordos.

A fim de facilitar a conclusão de tais acordos, nos casos em que a interpretação proposta nos termos dos pontos 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:

- Teletrabalho devido a razões familiares, tais como hospitalização de um familiar ou necessidade de cuidados constantes por parte de um familiar;
- Teletrabalho com o objetivo de facilitar o exercício da atividade por pessoas com deficiência.

III. Entrada em vigor da presente nota de orientação e medidas transitórias

A interpretação proposta na presente nota deverá ser utilizada a partir de 1 de julho de 2022 e abranger qualquer regime de teletrabalho a partir dessa data. No entanto, e uma vez que as orientações da anterior nota da Comissão Administrativa foram aplicadas nos últimos dois anos, uma alteração abrupta da legislação aplicável, em 1 de julho de 2022, poderia ser prejudicial para um grande número de teletrabalhadores.

Para além da proteção dos trabalhadores, poderão surgir algumas dificuldades técnicas e administrativas, em alguns casos, para determinar a legislação aplicável. A preparação dos acordos ao abrigo do artigo 16.º poderá demorar algum tempo, especialmente se os Estados-Membros optarem por tais acordos para grupos de pessoas ou acordos multilaterais.

Por conseguinte, pode considerar-se justificado, durante um período de seis meses, não alterar a forma como o Título II foi aplicado até ao final de junho de 2022. Este período deve dar tempo aos empregadores, aos trabalhadores, a qualquer outra pessoa interessada, bem como às instituições relevantes, para determinar a legislação aplicável aos trabalhadores, em conformidade com a interpretação flexível dos Regulamentos proposta na Parte II da presente nota, até 31 de dezembro de 2022.