

A PRESTAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA DE TELETRABALHO E A ARTICULAÇÃO DE REGIMES DE SEGURANÇA SOCIAL

Por via de factores já amplamente conhecidos, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho ou em regimes híbridos tem vindo a aumentar substancialmente. Se, quando prestado dentro de fronteiras, o teletrabalho suscita questões práticas de grande relevância, o teletrabalho transnacional (aquele em que um teletrabalhador presta actividade num determinado país para um empregador localizado em país distinto) é por ora das áreas do Direito do Trabalho que mais incertezas gera sendo, neste aspecto, a questão dos regimes de Segurança Social aplicáveis das mais prementes.

Relembramos que estas questões apenas terão tendência para aumentar em Portugal, sobretudo se levarmos em linha de conta que foi recentemente introduzido na Lei que regula a entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional um novo tipo de visto que visa permitir, precisamente, a prestação de trabalho de forma remota em território nacional a pessoas singulares ou colectivas com domicílio ou sede fora do território nacional.

Como sempre, o Direito evoluirá mais lentamente do que a realidade que visa regular, mas começam a surgir orientações que nos permitirão navegar estas “novas águas”.

Assim, a Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social (“CACSS”) da Comissão Europeia emitiu recentemente uma Orientação sobre o teletrabalho transfronteiriço, especificamente no que respeita ao sistema de Segurança Social aplicável de acordo com os Regulamentos relativos à coordenação dos sistemas de Segurança Social – Regulamento (CE) n.º 883/2004 e 987/2009.

Para a CACSS o teletrabalho transfronteiriço é aquele executado:

- (i) Fora das instalações do empregador ou do local de trabalho onde o mesmo trabalho é normalmente executado;
- (ii) Num Estado Membro diferente daquele onde as instalações do empregador ou o local de trabalho se encontram localizados; e
- (iii) Com recurso a tecnologias de informação para permanecer ligado ao ambiente de trabalho do empregador ou do ambiente de trabalho, assim como com os seus clientes ou *stakeholders*, com vista ao desenvolvimento das funções determinadas pelo empregador ou pelos clientes (no caso de prestadores de serviços).

A CACSS salienta que esta definição cobre apenas o conceito de “mesmo trabalho”, isto é, as mesmas actividades que o trabalhador vinha desenvolvendo nas instalações do empregador e em que a prestação de teletrabalho em regime de teletrabalho tenha sido objecto de um acordo entre o empregador e o trabalhador, válido à luz da lei nacional de origem.

De acordo com a orientação, a aplicação da chamada *lex loci laboris*, isto é, a lei do local em que é prestado o trabalho, continua a ser a regra, estabelecendo quais podem ser as excepções a tal princípio no contexto do teletrabalho transfronteiriço, a saber:

- A prevista no artigo 12.º do Regulamento 883/2002, que permite a manutenção da aplicação do sistema de Segurança Social do país de origem, desde que a prestação de teletrabalho noutro país assuma natureza temporária (não faça parte do padrão normal da

prestação de trabalho). A CACSS avança com os seguintes exemplos como sendo situações enquadráveis na aplicação do referido artigo: (i) um empregador tem de encerrar parte do estabelecimento para remodelações e o trabalhador vai prestar a sua actividade em regime de teletrabalho, (ii) o trabalhador tem necessidade de prestar actividade em teletrabalho por prestar assistência a filhos ou outros membros do agregado familiar, (iii) o trabalhador e o empregador acordam que aquele ficará em teletrabalho durante 4 semanas para melhor se concentrar num projecto específico, (iv) um trabalhador permanece no país a que se deslocou para passar férias por mais um mês antes de regressar ao país de origem e retomar o trabalho no escritório, (v) qualquer outra situação comparável em que exista um acordo entre o trabalhador e o empregador.

- Situações em que o teletrabalho é realizado com regularidade em mais do que um Estado Membro, sendo aplicável o artigo 13.º do Regulamento, caso em que a o regime aplicável será o do Estado de residência, desde que aí exerça parte substancial da sua actividade (pelo menos 25% da sua actividade).
- Para as restantes situações, a Orientação salienta a possibilidade de os Estados Membros celebrarem acordos específicos para a aplicação de excepções à regra geral da *lex loci laboris* para casos particulares ou grupos de pessoas.

Contactos

Hugo Martins Braz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

Tiago Lopes Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com

Este documento é disponibilizado com fins meramente informativos e não constitui aconselhamento legal.
Aconselhamento jurídico específico deverá ser obtido previamente à tomada de qualquer decisão, acção ou omissão.