

## Teletrabalho transnacional e as novas regras europeias de segurança social de que ninguém fala

URL: <https://observador.pt/opiniao/teletrabalho-transnacional-e-as-novas-regras-europelas-de-seguranca-social-de-que-ninguem-fala/>

No atual contexto de transformação do trabalho, estas mudanças representam um passo importante na busca por um equilíbrio entre inovação laboral, mobilidade dos profissionais e conformidade legal.

Com a flexibilidade laboral e a mobilidade como palavras de ordem, muitas empresas enfrentam o desafio de criar políticas de teletrabalho que satisfaçam o desejo das pessoas trabalharem fora do país.

Enquanto empresas mais tradicionais implementam políticas de Return to Office rigorosas, outras preferem um cunho mais flexível, permitindo que os seus colaboradores também possam trabalhar no estrangeiro. Isso possibilita a empresas portuguesas não só atrair e reter talento a uma escala global, mas também expandir as fronteiras de recrutamento.

Se a construção destas políticas de teletrabalho deve ser feita de forma a afastar riscos legais, fiscais e de cibersegurança, é também essencial perceber em que momento o afastamento dos teletrabalhadores do país de origem implica uma mudança de regime de segurança social.

Neste campo, as empresas portuguesas conhecem a regra geralmente aplicável: as contribuições à segurança social pagam-se no país da prestação do teletrabalho, pelo menos quando a atividade atinge ou supera 25% do tempo ou da remuneração total do teletrabalhador.

PUB . CONTINUE A LER A SEGUIR

Claro que as empresas não querem que esta mudança de regime de segurança social aconteça (custos, cumprimento da legislação, língua, etc.), esquivando-se a incluir o teletrabalho transnacional nas suas políticas, para não enfrentarem problemas de compliance.

Com a entrada em vigor do Acordo-Quadro europeu sobre teletrabalho transfronteiriço, o panorama mudou. Os países signatários (Portugal incluído) podem, desde 1 de Julho de 2023, manter a competência da segurança social do país de origem, desde que o teletrabalho fora do país seja inferior a 50% do tempo total trabalhado. Isto é vantajoso para empresas portuguesas que permitam teletrabalho no estrangeiro já que, desde que se cumpra com as condições do Acordo-Quadro, a Segurança Social Portuguesa passa a poder emitir um certificado A1 (como nas situações de destacamento) e a legislação de segurança social nacional mantém-se aplicável.

Outra novidade para empresas que queiram incluir mais flexibilidade geográfica nas suas políticas de teletrabalho é que - segundo as orientações da Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social que entraram em vigor a 1 de Julho de 2023 - o teletrabalho ocasional no estrangeiro pode ser equiparado, para efeitos de segurança social, a uma situação de destacamento, possibilitando-se a emissão de certificados A1 que mantêm os trabalhadores sob o regime de segurança social do país de origem por um período de até 24 meses.

Exemplo: a Maria trabalha para uma empresa portuguesa, mas durante a pandemia mudou-se para Paris para viver com o namorado. Agora, a empresa pediu a todos os trabalhadores que voltassem a trabalhar presencialmente pelo menos parte do tempo e a Maria está disposta a voltar, mas quer

poder passar quatro meses por ano a teletrabalhar em Paris. Com base nas regras normais de designação, a Maria estaria abrangida pela segurança social francesa (33,3% do tempo de trabalho no país de residência, França), mas pode solicitar à Segurança Social Portuguesa a aplicação da legislação portuguesa com base nas novas orientações.

No atual contexto de transformação do trabalho, estas mudanças representam um passo importante na busca por um equilíbrio entre inovação laboral, mobilidade dos profissionais e conformidade legal, oferecendo um caminho mais claro para empresas e colaboradores aproveitarem os benefícios do teletrabalho além das fronteiras.

Joana Correia da Fonseca

Advogada associada no Departamento de Laboral da SRS Legal

Joana Correia da Fonseca