

**As despesas adicionais no teletrabalho e a portaria que teima em não existir**

URL:

<https://www.jn.pt/opiniao/convidados/as-despesas-adicionais-no-teletrabalho-e-portaria-que-teima-em-nao-existir-16535401.html>

Os estudos mais recentes revelam que não chega a 15% o número de trabalhadores que presta actividade em regime de teletrabalho, não ultrapassando 30% a percentagem dos que praticam um modelo híbrido ou misto de presencial-remoto.

Sabe-se que o art.º 168.º do Código do Trabalho - numa redacção que tem suscitado muitas dúvidas práticas - impõe ao empregador que compense todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como consequência directa da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do teletrabalho, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, e ainda os acréscimos de custos de energia e de rede instalada no local de trabalho (para uso dos equipamentos e sistemas, recorde-se), acréscimos aferidos em comparação com o mês homólogo do ano anterior à aplicação do acordo de teletrabalho.

Da nossa leitura, a lei deixou de fora a energia da climatização, a água dos sanitários, a electricidade das lâmpadas e até os consumos de chamadas móveis, custos que tanto se discutiam.

PUB

Mas revela a experiência que uma grande parte das empresas disponibiliza aos seus trabalhadores os equipamentos e meios para a prestação de teletrabalho, assegurando a sua manutenção, embora não suporte despesas adicionais (em alguns casos, obtendo uma declaração do trabalhador, na qual este atesta nada lhe ser devido por não ter acréscimos, solução cuja legalidade não é evidente). Já a generalidade das empresas que associam ao teletrabalho uma compensação, fazem-no através do pagamento de um valor fixo, um subsídio de teletrabalho. O que nos parece ser absolutamente residual são empregadores que recebam comprovativos, validem despesas, calculem diferenças e repitam este procedimento para cada trabalhador (em muitos casos seria necessário um departamento de despesas de teletrabalho para conseguir dar resposta ao procedimento).

Até Abril de 2023, o Código do Trabalho sequer previa a possibilidade de pagamento de uma compensação de valor fixo. Apenas estabelecia o reembolso de despesas adicionais, que considerava custo e não retribuição, e por isso assumia como excluídos de IRS e contribuições sociais. Já um subsídio de valor fixo seria sempre considerado rendimento sujeito a IRS e Segurança Social (cfr. o Ofício Circulado da AT n.º 20249/2023 de 19/01). Desde Maio de 2023 que o Código do Trabalho prevê a possibilidade de pagamento de um valor fixo, que admite também ficar excluído de IRS e Segurança Social até um determinado montante, a definir por Portaria.

O legislador - e bem - criou para este subsídio um regime (de razoabilidade quantitativa) que será equivalente ao que vigora para os subsídios de refeição ou para as ajudas de custo.

Segundo declarações públicas do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, aquela Portaria estaria em condições de entrar em vigor no primeiro semestre de 2023. Acontece que, a meio de Junho e volvido mais de um mês e meio sobre a data da entrada em vigor do regime, ainda não se ouviu falar de um montante de referência e, menos ainda, foi publicada a Portaria. Continuamos, assim, com as mesmas dúvidas que existiam em Janeiro de 2022 e continuamos, também, a sujeitar a IRS e a Segurança Social os subsídios fixos que são pagos como compensação pelo teletrabalho.

Aguardemos!

\*Advogada Coordenadora no Departamento de Laboral da SRS Legal

(A autora escreve de acordo com a antiga ortografia)