

## Teletrabalho - Tratamento fiscal e contributivo de despesas adicionais

Foi publicada, na passada sexta-feira, a Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, que aprova a fixação dos valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou de base de incidência contributiva para a segurança social.

Nesta newsletter, o Departamento de Direito Laboral da Uría Menéndez - Proença de Carvalho dá nota dos principais aspetos a ter em conta desta Portaria que entrou em vigor a 1 de outubro.

Uma das alterações introduzidas ao regime de teletrabalho pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, consistiu na obrigação de o empregador compensar integralmente o trabalhador por todas as despesas adicionais que, comprovadamente, este suporte como direta consequência do teletrabalho.

A norma era de difícil aplicação prática, atendendo às dificuldades associadas à prova das despesas por parte do trabalhador.

Testada a aplicação daquela norma (inclusivamente no setor público), o legislador veio, através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, aprovada no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, aprimorar esta obrigação, estabelecendo que o contrato de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Acrescentou-se que, na ausência de acordo sobre um valor fixo para a compensação, consideram-se despesas adicionais, para além das correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de prestação de trabalho em regime presencial (em contraste com a redação anterior, que previa como termo de comparação as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do ano anterior ao acordo de teletrabalho).

Ainda na sequência da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor a 1 de maio do presente ano, foi também ajustado o tratamento fiscal dessas despesas. A nova redação do n.º 6 do artigo 168.º do Código do Trabalho prevê que a compensação pelas despesas adicionais incorridas pelos trabalhadores em regime de teletrabalho é, para efeitos fiscais, considerada custo para o empregador e não constitui rendimento dos trabalhadores **até ao limite do valor a definir por portaria governamental** (estabelecendo, assim, um mecanismo semelhante ao que existe para o subsídio de alimentação).

É neste contexto que surge a Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro (“**Portaria 292-A/2023**”), que procede à fixação dos valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou de base de incidência contributiva para a segurança social.

Com efeito, recorde-se que, nos termos do n.º 2 do artigo 168.º do Código do Trabalho, a compensação devida pelo empregador abrange todas as despesas com aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos, os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho e custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

A Portaria 292-A/2023 vem, assim, fixar esses valores limites em:

- Consumo de eletricidade residencial - **€ 0,10 / dia**;
- Consumo de internet pessoal - **€ 0,40 / dia**;
- Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - **€ 0,50 / dia**.

Quando o valor da compensação resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial celebrado pelo empregador, estes limites são majorados em 50 % (artigo 2.º, n.º 2 da Portaria 292-A/2023).

Salientamos que estes valores limites são apenas aplicáveis, por um lado, no caso de compensação pela utilização profissional em teletrabalho dos bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente pelo empregador e, por outro lado, aos dias completos (i.e. períodos não inferiores a 1/6 das horas de trabalho semanal) de teletrabalho efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho.

Assim, caso seja colocado à disposição do trabalhador um computador portátil para o desempenho da sua atividade, por exemplo, a entidade empregadora poderá apenas beneficiar da não tributação até aos valores limites respeitantes aos consumos de eletricidade residencial e de internet pessoal (o que, em conjunto, perfazem um limite de € 0,50 por dia), mas já não do valor limite definido para os casos em que o computador do trabalhador é pessoal (€ 0,50 por dia).

O presente diploma **entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2023**.

**ADVOGADOS DE CONTACTO**



**André Pestana Nascimento**

**Advogado**

+351912228976

andre.pestana@uria.com

---



**Susana Bradford Ferreira**

**Advogada**

+351925259377

susana.ferreira@uria.com

---



**Liliana Silveira de Freitas**

**Advogada**

+351925259611

liliana.silveiradefreitas@uria.com

---