

ASSUNTO:	Teletrabalho. Despesas
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_4837/2022
Data:	14-04-2022

Pela Senhora Presidente da Câmara Municipal foi solicitado que se esclareçam as seguintes questões:

“Ao nível do teletrabalho, gostaríamos de ver esclarecida a questão do pagamento das despesas referidas no art.º 168.º do Código do Trabalho: obedecendo a autarquia ao princípio da legalidade, será suficiente o referido no art.º 168.º do CT para pagamento destas despesas?

E como proceder a uma eventual contabilização correta dos custos?

Poderá igualmente ser afastada, por acordo entre as partes, o pagamento destas despesas?”

Cumpra, pois, informar:

|

Na “exposição de motivos” de um dos vários projetos de Lei apresentados à assembleia da república¹ pode ler-se acerca da alteração legislativa operada no Código do Trabalho (CT) a que reporta a presente consulta:

[0] *“teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico português em 2003, pelo Código de Trabalho de 2003 (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, inspirado no Acordo-Quadro Europeu*

¹ Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheDiplomaAprovado.aspx?BID=23375>

Sobre Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, tendo sido um dos primeiros países da Europa a regulamentar esta matéria para o setor privado.

Atualmente, o teletrabalho está regulado no Código de Trabalho de 2009, na sua redação atual, nos artigos 165.º a 171.º. Desde então, não se justificou qualquer revisão profunda ao regime jurídico do teletrabalho dada a sua expressão residual. Contudo, a pandemia da COVID-19 veio inverter esta situação; o teletrabalho que até aqui era residual para muitas empresas e para muitos trabalhadores, massificou-se e foi utilizado como medida de saúde pública.

(...)

Durante este último ano de massificação do teletrabalho foi possível observar aspetos que necessitam de uma reflexão mais aprofundada e de clarificações à lei atualmente em vigor.

De salientar, contudo, que, as circunstâncias em que, ao longo deste ano, se recorreu a esta forma de prestação da atividade, são diferentes das preconizadas na legislação laboral. Em primeiro lugar não resultaram de um acordo entre as partes. Além disso, foram muitos os casos em que o teletrabalho teve de ser realizado em simultâneo com o acompanhamento a filhos ou a outros dependentes a cargo motivado pela suspensão das atividades educativas e letivas e de outros apoios sociais.

A par da situação excecional provocada por esta nova realidade, que obrigou ao recurso massivo e ao exercício de funções à distância, vivemos nos últimos anos uma alteração profunda da forma como as tecnologias condicionam todos os aspetos da vida."

No âmbito da alteração ao CT promovida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, importa apontar alguns aspetos relevantes:

1.1 - Desde logo a própria noção de teletrabalho já que este passa a ser entendido como "a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação."

Ou seja, o teletrabalho que se realiza hoje essencialmente no domicílio do trabalhador passa a poder ser realizado em qualquer outro local. Assim, o elemento caracterizador do teletrabalho passa a ser a

forma de comunicação, mediante a utilização das tecnologias de informação e comunicação, entre o trabalhador e a entidade empregadora.

I.2 - O acordo de teletrabalho a que alude o art.º 166.º do CT é o documento fundamental já que deve conter e definir, as regras aplicáveis ao exercício da atividade do trabalhador em regime de teletrabalho, designadamente:

- o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial;
- o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- o período normal do trabalho diário e semanal;
- o horário de trabalho;
- a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; a periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.

Importa também destacar a importância da elaboração de um regulamento interno que defina designadamente, as condições relativas ao uso dos equipamentos e sistemas disponibilizados pelo empregador. Caso não exista regulamento interno serão as mesmas regras definidas pelo acordo de teletrabalho.

I.3 - O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de

teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

A compensação prevista é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

I.4 - Consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

O pagamento da compensação é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

II

Ora no presente pedido é-nos solicitado que se esclareça *"a questão do pagamento das despesas referidas no art.º 168.º do Código do Trabalho: obedecendo a autarquia ao princípio da legalidade, será suficiente o referido no art.º 168.º do CT para pagamento destas despesas? E como proceder a uma eventual contabilização correta dos custos? Poderá igualmente ser afastada, por acordo entre as partes, o pagamento destas despesas?"*

Com efeito a Lei n.º 83/2021 foi publicada no dia 6 de dezembro de 2021, tendo as presentes alterações ao CT entrado em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

No que respeita às despesas associadas o art.º 168.º refere expressamente que *“consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”* pelo que a regra é clara quanto às datas em referência sendo que, porém, nada mais se diz acerca da forma como a mesma deve ser aplicada.

No entanto resulta da lei que compete ao empregador público pagar²:

“todas as despesas adicionais que o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho;

• os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço;

• os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

São despesas adicionais a aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

Desde que o trabalhador comprove estas despesas, cabe ao empregador pagar imediatamente após a realização das mesmas.”

Sobre esta temática a DGAEP esclarece em FAQ:

² Cf. FAQ da ACT em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx)

“ 15. A quem cabe garantir a disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho?”

Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador.

No entanto, nada obsta que possam existir situações de teletrabalho em que os equipamentos utilizados pelo trabalhador sejam propriedade do próprio, desde que ambas as partes manifestem acordo nesse sentido e sem direito a qualquer compensação para o efeito.

[n.º 1 do artigo 168.º do [Código do Trabalho](#), na atual redação]

» 16. A quem cabe garantir o pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho?

O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

[n.º 2 do artigo 168.º do [Código do Trabalho](#), na atual redação]

17. O que se entende por despesas adicionais?

Entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

Estas despesas adicionais poderão ser determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo, e são consideradas, para efeitos fiscais, como custos do empregador público e não como rendimento do trabalhador.

[n.º 2 e 3 do artigo 168.º do [Código do Trabalho](#), na atual redação]

» [18. Como é que o trabalhador comprova as despesas junto da entidade empregadora?](#)

Para comprovação das despesas junto da entidade empregadora o trabalhador deve entregar os correspondentes documentos comprovativos dos consumos referentes ao mês homólogo do último ano anterior à aplicação do acordo e, bem assim, os documentos comprovativos do mês a que respeita o acréscimo de custos.

[20. Como é calculado o pagamento das despesas adicionais se dois ou mais coabitantes se encontrarem em teletrabalho?](#)

A letra da lei não dá uma solução imediata a esta questão, pelo que a análise terá de ser feita casuisticamente, tendo em conta o princípio da não duplicação da compensação destas despesas (corolário do princípio da proibição do enriquecimento sem causa) e os princípios gerais do direito aplicáveis, designadamente o princípio da proporcionalidade e da adequação.

Assim, para efeitos da repartição das despesas adicionais pela eventual pluralidade de empregadores envolvidos deverá atender-se ao período normal de trabalho diário de cada teletrabalhador, às necessidades de utilização da rede que o teletrabalho de cada um em concreto exige (capacidade, velocidade, etc), entre outros fatores que só em concreto são possíveis de concretizar.

Nestes casos, por uma razão de certeza e segurança jurídica, é aconselhável que seja pré-estabelecido um acordo de pagamento entre os vários empregadores e os respetivos trabalhadores.

» [21. A compensação devida ao trabalhador em virtude de despesas adicionais por este suportadas, constitui rendimento do trabalhador?](#)

Não. A compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador, não constituindo rendimento do trabalhador.

[n.º 5 do artigo 168.º do [Código do Trabalho](#), na redação que lhe foi conferida pelo artigo 2.º da [Lei n.º 83/2021](#), de 6 de dezembro]

Face ao atrás exposto, em resposta à primeira das questões colocada, entendemos que, independentemente da elaboração do normativo a que atrás fizemos referência, na sua ausência, conforme resulta do art.º 168.º, os aspetos a regular deverão fazer parte do clausulado do acordo escrito, ou seja, a norma pode ser aplicada não sendo exigível prévia regulamentação.

No que concerne à segunda questão, relativa à contabilização correta dos custos, é certo que, apesar de se referir no art.º 168.º que as despesas a considerar serão as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo, a norma não especifica como se concretiza essa avaliação nem de que forma se fará o apuramento das despesas, pelo que na ausência de regulamentação, tal deverá ficar registado no acordo.

Contudo, na presente data, se considerarmos que nos primeiros meses de 2021 os trabalhadores com funções compatíveis com teletrabalho estavam a exercer funções nesse regime, porventura será difícil comprovar qualquer acréscimo de despesas.

Acresce que não está legalmente prevista a possibilidade de, por acordo entre as partes, ser afastada o pagamento destas despesas.

Considerando o regime aplicável aos trabalhadores em funções públicas é seguro afirmar que durante a execução da relação de trabalho, o direito à retribuição é um direito indisponível e irrenunciável cuja indisponibilidade resulta da imprescritibilidade, durante a relação laboral, dos créditos laborais.

Importa pois, verificar se os direitos relativos ao pagamento das despesas inerentes ao teletrabalho são passíveis de renúncia.

Em regra a os direitos de natureza pecuniária são disponíveis, salvo se a lei expressamente dispuser em contrário, como acontece com o direito à retribuição que é indisponível pelo facto de ser imprescritível (cf. art.º 337.º do Código do Trabalho).

Conforme se concluiu no Proc. n.º 585/13.1TTVFR.P1.S1 (Revista – 4.ª Secção) – de 01-06-2017³, *“mesmo provadas a regularidade e a periodicidade no pagamento de suplementos, os mesmos não assumem carácter retributivo se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade para este.”*

Nestes termos, em resposta à terceira questão colocada, apesar de ser uma prestação regular e periódica, tendo a comparticipação relativa ao acréscimo das referidas despesas um carácter compensatório ou indemnizatório, e não sendo considerado contrapartida do trabalho prestado, poderá considerar-se um direito pecuniário disponível e, como tal renunciável.

Considerando-se válida a renúncia a esse direito importa assinalar que a mesma deverá constar do acordo escrito, salvaguardando que o trabalhador renunciando de forma livre e esclarecida, não poderá exigir do empregador público qualquer crédito concernente este direito.

IV

Em conclusão:

O regime do teletrabalho previsto, nos artigos 165.º a 171.º do CT pode ser aplicado independentemente de prévia regulamentação.

³ in Assessoria Social do Supremo Tribunal de Justiça – Caderno Temático disponível em <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2021/08/retribuicao-e-componentes-remuneratorias-2005-a-julho-de-2021-seccao-social.pdf>

Apesar de se referir no art.º 168.º que as despesas a considerar serão as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo, a norma não especifica como se concretiza essa avaliação nem de que forma se fará o apuramento das despesas, pelo que na ausência de regulamentação, tal deverá ficar registado no acordo.

A compensação das despesas não constitui rendimento do trabalho.

A compensação das despesas é uma prestação regular e periódica que assume um carácter compensatório e, não sendo considerado contrapartida do trabalho prestado, poderá considerar-se um direito pecuniário disponível e, como tal renunciável.