

ENQUADRAMENTO FISCAL E CONTRIBUTIVO DAS DESPESAS COM TELETRABALHO Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro

LIMITES DA COMPENSAÇÃO DEVIDA AO TRABALHADOR PELAS DESPESAS ADICIONAIS COM PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, foram alteradas diversas regras relativas à prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Neste contexto, prevê-se a não tributação da compensação devida pelas despesas adicionais que o trabalhador suporte como consequência direta 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. Aquelas despesas são, assim, consideradas, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constituem rendimento do trabalhador, até ao limite do valor agora definido na presente Portaria.

As part of the "Agenda do Trabalho Digno", several rules on teleworking have been amended. In this context, the compensation due for the additional expenses incurred by the employee as a direct result of the acquisition or use of the computer or telematic equipment and systems needed to carry out the work is not subject to taxation, including the increased costs of energy and the network installed at the workplace at a speed compatible with the communication needs of the service, as well as the maintenance costs of the same equipment and systems. These expenses are therefore considered, for tax purposes, a cost for the employer and do not constitute income for the employee, up to the limit of the amount now defined in this Administrative Rule

VALORES LIMITES DE ISENÇÃO DA COMPENSAÇÃO DEVIDA AO TRABALHADOR PELAS DESPESAS ADICIONAIS COM A PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

**PORTARIA N.º 292-A/2023
DE 29 DE SETEMBRO**

Nos termos do artigo 168.º do Código do Trabalho, o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho, 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.

O mesmo artigo refere que são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência:

i) da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho;

3 de março de 2023

- ii) dos 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;
- iii) dos custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

O Código do Trabalho prescreve que a compensação atribuída ao trabalhador para este efeito, é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador *até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social*.

É, pois, neste contexto que a presente Portaria vem definir os limites da não tributação (fiscal e contributiva) desta compensação.

Limites de Isenção	
	(euro)/dia
Consumo de eletricidade residencial	0,10
Consumo de Internet pessoal	0,40
Computador ou equipamento informático equivalente pessoal	0,50

Assim, se o empregador atribuir computador e equipamento informático ao trabalhador (que constitui a regra), o valor máximo da isenção fiscal e contributiva da compensação mensal será de € 11 (considerando 22 dias úteis).

Estes limites são majorados em 50 % quando o valor da compensação resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial celebrado pelo empregador.

A Portaria define o que se entende por “*disponibilização de bens e serviços*”: oferta, cedência,

colocação à disposição, venda a um preço inferior ao valor de mercado ou qualquer outro ato que permita o uso e fruição da eletricidade, da Internet e do computador ou equivalente, sem que o trabalhador suporte financeiramente os respetivos encargos em condições normais de mercado.

Finalmente, o valor limite fixado nesta Portaria é apenas aplicável aos dias completos 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.

Considera-se dia completo de trabalho aquele em que a prestação de trabalho tenha sido efetuada à distância, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação, em local não determinado pelo empregador, em períodos não inferiores a um sexto das horas de trabalho semanal.

Esta Portaria entra em vigor no dia 1 de outubro de 2023.

Pela dificuldade de apurar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais (que nos termos do Código do Trabalho deve ser feita por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial), muitas empresas têm optado por atribuir ao trabalhador uma compensação global. Entendemos que, nas situações em que a compensação, já atribuída, excede os valores previstos na presente Portaria, é possível reduzir a mesma, unilateralmente (até aos limites agora previstos) mediante comunicação escrita e fundamentada dirigida ao trabalhador.

