



EMPREGO

Legislação Lei prevê compensação de custos para quem está em teletrabalho, mas falta de portaria faz com que muitos nada recebam

Despesas de teletrabalho 'presas' por portaria

Textos **CÁTIA MATEUS**

Foi legislada, retificada, densificada e continua por cumprir. Apesar de o Código do Trabalho (CT) ser claro quanto à obrigatoriedade de o empregador compensar os trabalhadores pelo acréscimo de despesas decorrentes do teletrabalho, essa compensação continua a não chegar. No primeiro trimestre deste ano perto de 882 mil profissionais em Portugal estavam em trabalho remoto. Os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) não permitem quantificar quantos receberam a compensação prevista na lei pelo eventual acréscimo de despesas, mas os advogados ouvidos pelo Expresso e a própria bastonária da Ordem dos Contabilistas admitem que a maioria possa não estar a receber o apoio. Em causa está, por um lado, a excessiva burocracia da norma legal — que coloca do lado do trabalhador o ónus de requerer esse apoio e comprovar que ele lhe é devido — e, por outro, a ausência da portaria que permite simplificar o processo, mas que continua por publicar. Na Administração Pública (AP), por exemplo, apesar de no início do ano estarem em teletrabalho 21 mil trabalhadores, “não há registo” de que algum tenha solicitado esta compensação, admite ao Expresso fonte do Ministério da Presidência, que tutela a AP.

A lei prevê que os profissionais sejam compensados pelo aumento de custos (com energia e comunicações, por exemplo) que possa resultar do teletrabalho. Para que esse pagamento ocorra, o CT prevê uma de duas vias. A mais complexa — introduzida na lei em 2022, quando o enquadramento do teletrabalho foi reforçado pela primeira vez — exige que o trabalhador faça mensalmente prova do aumento de despesas através da apresentação de faturas (a do mês em questão e a do último mês em que desempenhou funções em regime presencial); e a que supostamente simplificaria a norma, ao possibilitar que as empresas definissem, em acordo com o trabalhador, um valor mensal fixo para compensar

estes custos. Mas nenhuma das duas vias parece estar a funcionar.

O que falha? A norma original, em vigor há cerca de um ano e meio, e que prevê o pagamento a pedido do funcionário, “é de execução complexa e de prova difícil”, admite Américo Oliveira Fragoso, advogado de laboral da sociedade Vieira de Almeida. O especialista nota que “terão sido poucos os trabalhadores que, neste espaço de tempo, deitaram mão a esta ferramenta”. E é fácil perceber porque.

Para comprovar o aumento de custos é preciso que os profissionais remetam mensalmente ao empregador as respetivas faturas. Ora, nota Américo Oliveira Fragoso, “não só as empresas não têm capacidade para verificar isto em tempo útil como são vários os entraves a dificultar a prova”. O contrato, admite, “pode não estar em nome do trabalhador, podem existir várias pessoas em teletrabalho no mesmo local, tornando impossível saber a que empregador imputar os custos e a comparação, exigida na lei, com o último mês em trabalho presencial obriga, em muitos casos, à apresentação de despesas anteriores à pandemia, que o trabalhador já nem terá”.

Efeito prático aquém do previsto

A definição de um valor fixo sempre foi apontada pelos advogados e algumas empresas como uma forma de simplificar o processo. E o legislador acabou por seguir esse caminho ao introduzir a possibilidade nas alterações ao CT, em vigor desde maio deste ano. Mas também aqui o efeito está longe de ser o previsto.

A legislação determina que, em termos fiscais, o pagamento desta compensação “constitui um custo para o empregador e não configura rendimento para o trabalhador” até um determinado limite, a definir por portaria, como acontece, por exemplo, com os subsídios de refeição, transporte ou outros. Mas até agora a referida portaria não foi publicada. E por isso, a menos que os funcionários requeiram o pagamento de despesas apresentando todas as faturas, as empresas não poderão pagar esta compensação. Ou, se o fizerem, a transferência realizada para o trabalhador — que a lei diz que não é

rendimento — fica sujeita a IRS e a descontos para a Segurança Social, e o próprio empregador vê aumentar a parte que lhe cabe das contribuições sociais.

Para a advogada Madalena Caldeira, da Abreu Associados, “é determinante desbloquear a publicação desta portaria, sem a qual não há qualquer eficácia na lei”. A especialista nota que “as empresas de grande dimensão, com algum poder económico e presença internacional, que têm um número significativo de profissionais em teletrabalho, estão a assumir o risco de pagar um valor fixo mensal mesmo sem saberem como o vão enquadrar em termos fiscais ou quando vai a portaria ver a luz do dia”. E reforça: “É um risco. Sabemos que há várias normas que estão por publicar desde 2010.”

Já as empresas de pequena e de média dimensão, diz, “não têm essa

capacidade, e por isso não estão a fazer nada nem a pagar aos colaboradores”. Madalena Caldeira nota, porém, que “isso não significa que sejam incumpridoras”. Se é verdade que o empregador está obrigado a pagar estas despesas, “neste momento — sem portaria aprovada — só tem de fazer se o profissional o requerer e fizer prova de que há, efetivamente, aumento de custos”. Argumento que Américo Fragoso também corrobora.

A bastonária da Ordem dos Contabilistas, Paula Franco, reconhece o problema e defende a urgência de publicação da portaria. “Algumas empresas estão a seguir estritamente a regra que obriga à apresentação da fatura para pagamento da compensação. A maioria, tendo em conta a dificuldade de fazer prova, arrisca a definir um valor fixo sem saber como este virá a ser enquadrado e sabendo que,

na prática, penaliza o trabalhador, já que é considerado rendimento.”

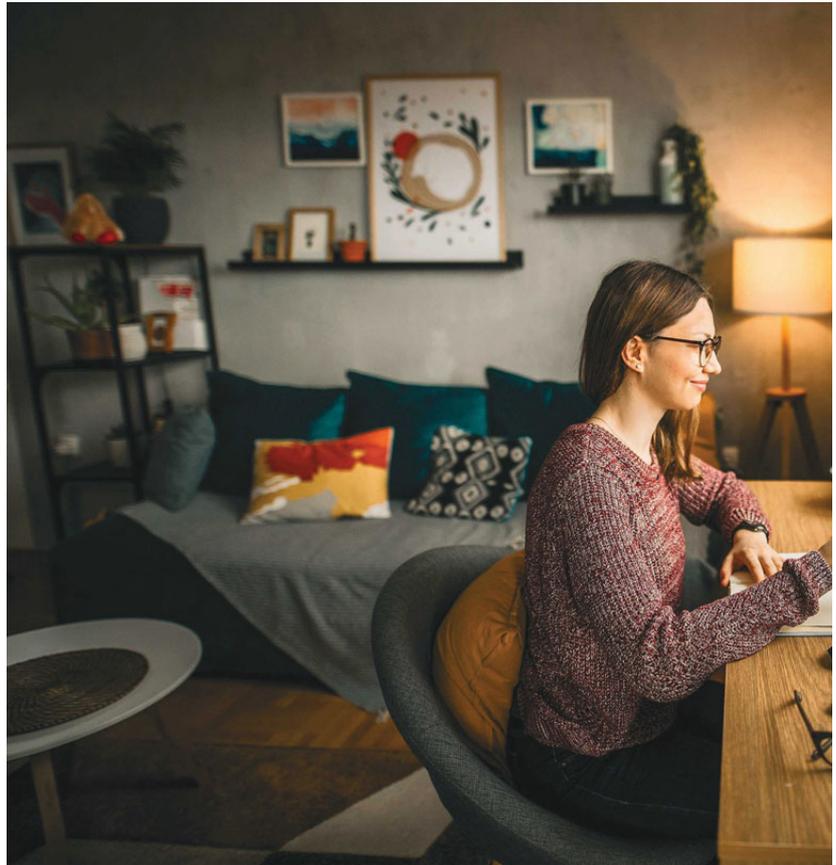
Um problema também no Estado

Nesta matéria, a criatividade é tudo. Os especialistas reconhecem que há organizações a transformar subsídios como o de transporte em compensação pelo teletrabalho. E mesmo a negociação coletiva, que poderia reforçar a aplicação das regras, embora tenha aumentado no último ano o número de convenções negociadas com referência ao teletrabalho, continua a deixar de fora a matéria das compensações (ver texto ao lado).

O Expresso questionou o Ministério do Trabalho quanto à publicação da portaria, mas até ao fecho desta edição não obteve resposta. A verdade é que o pagamento de despesas relativas ao teletrabalho é um problema também no próprio Estado. Embora o regime de comparticipação de despesas previsto no CT se aplique, “com as necessárias adaptações, à AP”, questionado pelo Expresso o gabinete de Mariana Vieira da Silva, ministra da Presidência, confirma que não houve “até hoje reporte de solicitação de pagamento das despesas por trabalhadores da AP”, sendo que no início do ano, de acordo com a última recolha informal por parte das entidades públicas, estavam cerca de 21 mil funcionários públicos em teletrabalho.

E para estes nem a publicação da referida portaria simplificará o processo. No início de maio, a secretária de Estado da Administração Pública, Inês Ramires, sinalizou aos sindicatos que “não existe base legal” para aplicar o pagamento dos custos com o trabalho remoto nos serviços do Estado, já que os acordos coletivos de trabalho na AP não podem tratar de matérias de natureza pecuniária. Ao Expresso, o Ministério da Presidência recorda que “no Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da AP, assinado a 24 de outubro de 2022, o Governo comprometeu-se a avaliar, no horizonte da legislação, a revisão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às carreiras gerais no que respeita à organização do tempo de trabalho, nomeadamente em matéria de teletrabalho” e compensações.

cmateus@expresso.imprensa.pt



O QUE MUDOU COM A NOVA LEI

- O regime de teletrabalho passou a estar disponível — sem necessidade de acordo com o empregador — para trabalhadores com dependentes até aos três anos ou, independentemente da idade, com doença crónica, oncológica ou deficiência, sempre que este seja compatível com a atividade exercida pelo trabalhador e o empregador disponha dos recursos e meios necessários para o viabilizar.

- As alterações ao Código do Trabalho passam também a prever que trabalhadores com dependentes até aos oito anos de idade possam exercer atividade em regime de teletrabalho, por períodos alternados de seis meses, entre ambos os progenitores, ou apenas por um, quando a atividade do outro não seja compatível com o modelo de trabalho remoto.

- O novo enquadramento legal determina o direito do trabalhador à compensação por despesas adicionais decorrentes do teletrabalho. Entre as despesas

elegíveis estão, por exemplo, as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes do teletrabalho, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador, no último mês de trabalho presencial (quando não exista acordo a definir o montante a pagar a título de compensação).

- O enquadramento legal em vigor desde 1 de maio passou a prever a fixação do valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais, no contrato individual de trabalho e no contrato coletivo de trabalho. No caso do contrato individual, o montante a pagar a título de compensação deve ser definido por acordo entre as partes.

- Em termos fiscais, determina a lei, esta compensação constitui um custo para o empregador e não configura rendimento do trabalhador até ao limite que será definido por portaria (ainda por publicar).



Contratos coletivos com teletrabalho triplicam

Lei faz disparar regulamentação do teletrabalho na negociação coletiva. Menos de metade dos acordos focam despesas

Em 2022, foram assinadas 240 convenções coletivas de trabalho, dessas, 27 enquadram o teletrabalho, número que contrasta com os seis acordos assinados em 2021 onde era possível encontrar referências ao tema. Os dados constam do relatório anual sobre negociação coletiva em 2022, elaborado pelo Centro das Relações Laborais (CRL) e divulgado esta semana. O CRL relaciona a "dinâmica considerável" registada na contratação coletiva ao longo do ano passado com as alterações legislativas que vinham sendo negociadas. Mas, no que respeita ao teletrabalho, apenas 10 acordos em 27 enquadram questões críticas como o pagamento de despesas, apoios ou equipamentos e subsídio de refeição.

Há duas formas de enquadrar as relações laborais e definir as suas regras específicas: através do Código do Trabalho (CT) ou da contratação coletiva. Em qualquer uma das duas, 2022 foi um ano de avanços. Traduzindo as alterações à lei laboral introduzidas ainda em 2022 — que passou a estabelecer o pagamento de uma compensação por acréscimo de despesas aos

profissionais em teletrabalho e alargou este regime a profissionais com dependentes até aos 8 anos de idade —, o número de convenções coletivas que passaram a enquadrar normas relacionadas com o teletrabalho foi o mais alto de sempre: 27. Este número praticamente equipara o somatório de convenções coletivas assinadas entre os anos de 2013 e 2020, onde era possível encontrar referências ao tema, 28 (menos de 2% do total de convenções coletivas publicadas nesses sete anos).

Menos de metade das convenções celebradas em 2022 enquadram regras para compensação de despesas

Entre as 27 convenções coletivas que regulamentam esta questão, só em dez são enquadradas matérias cuja densificação jurídica poderia ser melhorada em sede de contratação coletiva, como é o caso da definição de pagamento de subsídio de refeição em contexto de teletrabalho, ou da própria compensação ao trabalhador por acréscimo de despesas.

Apenas uma das convenções — a da seguradora Zurich — prevê a atribuição de uma com-

pensação de um valor fixo (€36 mensais/11 meses por ano, ou €3/dia), a pagar ao trabalhador, por conta do acréscimo de despesas que possa resultar do teletrabalho. Note-se, no entanto, que ao adotar esta norma, a companhia de seguros vai até além do que estava previsto na lei, já que só este ano o Código do Trabalho passou a prever a possibilidade de definição de um montante fixo de compensação.

Ainda em matéria de compensações aos trabalhadores em contexto de trabalho remoto, e apesar da lei não ser clara nessa matéria, alguns acordos preveem o direito ao subsídio de refeição. São disso exemplo a Generali, a Zurich e a Citeforma. A maioria das convenções (14 em 27) procura enquadrar o teletrabalho de várias formas, prevendo um regime híbrido. E há ainda convenções que alargam o universo de trabalhadores que têm direito ao teletrabalho, como a CP, que alarga o regime a trabalhadores com filhos até aos 12 anos.

Já no empregador Estado, são 13 as convenções que enquadram o teletrabalho, maioritariamente municípios e juntas de freguesia. A maioria pressupõe o acordo do trabalhador e a execução de tarefas com autonomia técnica, variando a sua duração entre dois e cinco anos.



Nos primeiros três meses do ano o número de profissionais em teletrabalho aumentou 5,5%, mais 46 mil pessoas do que no trimestre anterior FOTO GETTY IMAGES