



MÁRCIO PEREIRA

Consultor da Ordem
dos Contabilistas Certificados
comunicacao@occ.pt

Teletrabalho – enquadramento fiscal das despesas

Com o agravamento da situação pandémica, uma vez mais foi decretada a obrigatoriedade do teletrabalho, com todos os impactos e as consequências que já se conhecem. Neste artigo, abordamos o impacto fiscal dos gastos suportados pelo teletrabalho na perspetiva dos colaboradores e das empresas. No início de dezembro de 2021 foi publicado o diploma¹ que aprovou o novo regime de teletrabalho. Neste diploma, para além de apresentar uma nova definição para teletrabalho apresenta o enquadramento jurídico, em particular em termos laborais, para a implementação prática deste regime.

Para todos os efeitos, considera-se teletrabalho a prestação de trabalho jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. Está também consagrado que os trabalhadores neste regime beneficiam dos direitos laborais em condições de igualdade com os demais trabalhadores da empresa em regime de trabalho presencial.

De entre vários requisitos, direitos e deveres previstos, destacamos a obrigatoriedade de as despesas suportadas pelo trabalhador em teletrabalho serem integralmente suportadas pela entidade patronal, desde que sejam comprovadas pelo trabalhador como sendo direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho. Para além destes custos, devem igualmente ser compensados pelas entidades patronais 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.

Em resumo, podemos concluir que esta nova norma assenta no princípio de que as despesas com o teletrabalho devem ser integralmente suportadas pela entidade patronal, por via da disponibilização dos equipamentos e recursos necessários ou então sob a forma de um subsídio compensatório. No entanto, independentemente da forma, as despesas terão de ser devidamente comprovadas. No caso de os equipamentos e recursos serem disponibilizados pela entidade patronal, a sua comprovação é relativamente simples de efetuar, na medida em que os bens e serviços serão adquiridos pela própria entidade, devendo, para efeito, haver faturas para suportar a operação.



Documentos de comprovação de despesas. Situação mais complexa poder-se-á verificar na comprovação das despesas suportadas pelo trabalhador e que terão de ser compensadas pela entidade patronal, em particular a demonstração de que o teletrabalho provocou um aumento de gastos. De notar que a compensação da entidade patronal terá que abranger o aumento das despesas com um conjunto de serviços, como por exemplo o aumento da energia, da internet, etc.

Ora, o senso comum diz-nos que, efetivamente, o teletrabalho conduz a um aumento de despesas, o problema é quantificar o valor desse aumento. Cabe ao trabalhador fazer prova desse aumento, que poderá passar pela comparação das despesas suportadas em teletrabalho com as despesas do mesmo mês do ano anterior (em que não esteve em trabalho remoto). Existe, portanto, neste novo diploma, uma grande subjetividade e imprecisão quanto ao documento de comprovação de despesas, bem como quanto à forma como deve ser aferido o valor do acréscimo de custo para o trabalhador, uma vez que não inclui os procedimentos adequados no que concerne à formulação do cálculo da compensação.

Relativamente aos documentos, para que o gasto seja aceite fiscalmente na entidade patronal, têm de ser suportados em faturas ou documento legalmente equiparado, emitido em nome da empresa. Ora, esta situação será, por certo, difícil nos serviços adquiridos em nome do trabalhador (energia, acesso internet, etc.), pelo que a entidade patronal não pode suportar diretamente este gasto, sob pena de ser considerado como gasto não devidamente documentado

rendimentos (pagamento de despesas resultantes do teletrabalho), o Código do IRS diz-nos que, atendendo à natureza residual e consequente abrangência do conceito de rendimentos, esta vantagem económica deverá ser considerada como rendimento do trabalho dependente. É bom lembrar que, em regra, os prémios, gratificações ou comissões atribuídas aos colaboradores são considerados rendimentos de trabalho dependente (categoria A), estando sujeitos a retenção na fonte, devendo ser acrescidos aos restantes rendimentos desse mês, para efeitos de aplicação da taxa de retenção.

Definição de critérios objetivos

Para além deste enquadramento em IRS, não esquecer que estes montantes podem também fazer parte da base da incidência contributiva a partir do momento em que se esteja perante uma vantagem económica.

Atendendo a esta subjetividade, quer no diploma legal do teletrabalho, quer nas normas fiscais, é urgente a definição de critérios objetivos que clarifiquem a fronteira entre mero reembolso de despesas (operação não tributável) e a partir de que montante podemos estar perante uma vantagem económica (operação tributável).

Para o efeito, os estabelecimentos destes critérios passam pelos ajustamentos dos códigos fiscais, onde se poderia estabelecer um valor limite até ao qual não há vantagem económica, à semelhança do que acontece com o valor atribuído a título de subsídio de refeição ou dos limites aplicados às ajudas de custo ou deslocações em viatura própria.

Enquanto não existe esta clarificação, cabe aos trabalhadores e à entidade patronal definir os montantes de compensação do teletrabalho, sendo certo que cabe ao trabalhador demonstrar o acréscimo de gasto ocorrido, sob pena de, não sendo feita essa comprovação, estarmos perante uma vantagem económica.

Por último, dar nota que estas compensações devem ser consideradas nos recibos de vencimento dos trabalhadores. Se estivermos perante um mero reembolso de despesas, não se tratando de uma retribuição, não tem de ser declarada na Declaração Mensal de Rendimentos (DMR). No entanto, há quem defenda que, apesar de se tratar de mero reembolso de despesas, mesmo não sendo tributados deveria ser declarado com o código A23 – “Outros Rendimentos não sujeitos”. Caso a compensação represente uma vantagem económica para o trabalhador, então não há dúvidas, devem ser declaradas com o código A, na medida em que são considerados rendimentos sujeitos a tributação.

Compensação de despesas atribuída ao trabalhador deve ser considerada para efeitos fiscais para a entidade patronal

e, consequentemente, não aceite para efeitos fiscais.

A alternativa passa, por isso, pela atribuição de um valor de compensação de despesas a atribuir ao trabalhador e a incluir no seu recibo de vencimentos. Assim sendo, este rendimento fica enquadrado nos rendimentos do trabalho dependente e possíveis de virem a ser tributados.

Não obstante, este novo regime do teletrabalho é claro ao referir que esta compensação não constitui rendimentos do trabalhador, devendo ser considerada para efeitos fiscais como gasto para a entidade patronal.

Efetivamente, estando perante montantes que visam compensar as despesas incorridas em teletrabalho, na medida em que a compensação atribuída representa um mero reembolso de despesas, tais compensações não constituirão rendimentos na esfera do trabalhador. No entanto, sempre que estivermos perante a atribuição de montantes que vão para além do mero reembolso de despesas, ou seja, se se considerar, que existe uma vantagem económica adquirida pelo trabalhador ao auferir tais

¹ Decreto-Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro