



ANABELA SANTOS

Consultora da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC)
comunicacao@occ.pt

Teletrabalho numa ótica internacional

Neste artigo aborda-se a temática do teletrabalho numa ótica internacional, fiscal e contributiva, ou seja, a situação em que um trabalhador dependente presta o trabalho a partir de um ou mais Estados para um empregador residente noutro Estado.

Considerações fiscais

Se esta questão já suscitava problemas de delimitação da competência tributária entre Estados antes da pandemia, tornou-se mais relevante e urgente de solucionar no contexto pós-pandémico, sendo certo que as soluções legislativas ainda se encontram em construção.

As convenções para evitar a dupla tributação (CDT) estão construídas com base em elementos de repartição de competências associadas ao trabalho físico. O que está em causa é saber se um critério de residência física de um teletrabalhador internacional, a que não corresponde uma presença física de prestação de trabalho no estabelecimento do empregador, quando estejam em causa Estados distintos, pode continuar a ser considerado como elemento de conexão para efeitos de aplicação das CDT.

De acordo com as regras de atribuição de competências tributárias das CDT, os salários obtidos de um emprego por um residente de um Estado Contratante só podem ser tributados nesse Estado, a não ser que o emprego seja exercido no outro Estado Contratante. Se o emprego for aí exercido, as remunerações correspondentes podem ser tributadas nesse outro Estado. Como o "exercício" do emprego está ancorado na presença física, e não no exercício do trabalho em benefício material do empregador, tal não é compatível com a situação de teletrabalho.

Enquanto não se encontrar uma solução, a resposta mais fácil, digamos, será considerar que o trabalho é "exercido" no Estado da residência do teletrabalhador, ainda que tal corresponda apenas a um exercício em termos de conexão física e não material, pois, em rigor, o trabalho é exercido para e em benefício de um empregador residente noutro Estado, destinando-se a servir a execução da atividade económica do empregador e a ser incorporada na produção de bens e serviços realizada noutro Estado.

A adoção simplista desta solução pode, contudo, ser fonte de dupla tributação, pois nada compromete os dois Estados a adotar unilateralmente este mesmo entendimento.

Temos, assim, as normas internas e convencionais não se encontram adaptadas à realidade do teletrabalho, o que, em situações em que o Estado de residência seja Portugal pode ter implicações ao nível do reconhecimento de créditos de

imposto por dupla tributação jurídica internacional relativamente a Estados que considerem que, por neles serem residentes os empregadores, o teletrabalho é aí exercido e não no Estado de residência do teletrabalhador.

Considerações contributivas
Em termos do cumprimento das obrigações declarativas e de pagamento da entidade enquanto empregadora, há, atualmente, mais segurança jurídica do que em matéria fiscal.

Com efeito, nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004, a pessoa que exerce uma atividade por conta de outrem ou por conta própria no território de um Estado-Membro está sujeita, em princípio, à legislação de segurança social desse Estado, mesmo que resida no território de outro Estado-Membro ou mesmo que a entidade empregadora que emprega a pessoa por conta de outrem tenha a sua sede ou domicílio no território de outro Estado-Membro.

Assim, se uma entidade empregadora de um Estado-Membro contratar um trabalhador em Portugal para aqui exercer atividade, será aplicável a legislação do Estado-Membro do exercício da atividade. Esta regra – critério do local da prestação da atividade – não tem em conta a modalidade de teletrabalho.

De todo o modo, o Regulamento contém uma disposição nos termos da qual "Outra pessoa a) a d) está sujeita à legislação do Estado-Membro de residência, sem prejuízo de outras disposições do presente regulamento que lhe garantam prestações ao abrigo da legislação de um ou mais outros Estados-Membros".

Por outro lado, o artigo 21.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, estabelece que um empregador que tenha a sua sede ou centro de atividades fora do Estado-Membro competente deve cumprir as obrigações previstas pela legislação aplicável aos seus trabalhadores, nomeadamente a obrigação de pagar as contribuições previstas por essa legislação, como se tivesse a sua sede ou centro de atividades no Estado-Membro competente. Nestas situações, o empregador e o trabalhador podem acordar que este último dê cumprimento às obrigações do empregador, por conta deste, no que respeita ao pagamento das contribuições, sem prejuízo das obrigações subjacentes do empregador. O empregador comunica tal acordo à instituição competente daquele Estado-Membro.

A segurança social já teve oportunidade de se pronunciar sobre os efeitos do teletrabalho nos seguintes termos:

Estou a trabalhar em Portugal, em situação de teletrabalho, para uma empresa sediada noutro país. Onde tenho que descontar?

Devo pedir o destacamento?

Neste caso, o trabalhador deverá inscrever-se com base no art.º 21, e efetuar os seus descontos para a Segurança Social Portuguesa, visto que Portugal é o país em que o trabalhador se encontra fisicamente a exercer a sua atividade. Não se trata de uma situação de destacamento. Se o trabalhador necessitar do formulário A1 deverá solicitá-lo à UCI, para o seguinte endereço de e-mail: ISS-Internacionais@seg-social.pt

Desde 1 de julho de 2023, se encontra em vigor um "Framework Agreement", que complementa os Regulamentos.

No âmbito deste acordo, os Estados da União Europeia, Espaço Económico Europeu e Suíça acordaram que a legislação relevante para efeitos de cobertura em matéria de segurança social dos trabalhadores habitualmente em teletrabalho em situações em que o Estado de residência do trabalhador e o local do estabelecimento do empregador são distintos, é a do Estado de residência do trabalhador.

A entidade empregadora pode pedir que o trabalhador fique sujeito à legislação do seu Estado (da entidade empregadora) apenas no caso de o teletrabalho no Estado de residência do trabalhador representar menos de 50% do seu tempo total de trabalho. O que significa que, regra geral, se o trabalhador apenas trabalhar no seu Estado de residência, não pode ficar sujeito à legislação do Estado da entidade empregadora.

Do exposto, decorre que o acordo que vigora desde o segundo semestre deste ano vem dar cobertura ao entendimento que já vigorava no âmbito do Regulamento n.º 883/2004, ainda que não endereçasse especificamente o teletrabalho. Este acordo permite evitar a escolha da jurisdição mais atrativa em termos contributivos, evitando que as partes possam ter margem para fixar o Estado onde pretendem efetuar as contribuições.

Assim, as entidades empregadoras terão de se registar para efeitos contributivos no Estado onde o teletrabalhador reside e presta a parte mais significativa do seu trabalho.

Contudo, este acordo não se aplica a Estados que não os indicados, e os demais acordos bilaterais e multilaterais dos quais Portugal é signatário não endereçam o teletrabalho. Fica, portanto, comprometida a coordenação internacional nesses casos, a qual só pode ser superada por acordo entre as partes, caso os acordos o permitam. Ficam também de fora os Estados com os quais Portugal não celebrou acordos de coordenação internacional em matéria de segurança social e que, tendo em conta a dinâmica do teletrabalho, poderão respeitar a jurisdições com as quais Portugal tem

relações económicas menos densas.

Sobre os registos que os empregadores terão de criar para efeitos contributivos nos Estados aplicáveis, em relação a Portugal, tal registo implica a inscrição no IRN para obtenção de NIF e de NISS, para poder cumprir com as obrigações declarativas.

Quanto ao pagamento das quotizações e contribuições, deve ser feito a partir de uma conta bancária domiciliada numa instituição bancária estabelecida em Portugal, não sendo, até à data, aceites transferências bancárias a partir de contas bancárias estrangeiras.

Os empregadores estrangeiros não estabelecidos devem nomear um representante para efeitos de Segurança Social (para os da União Europeia, poderá ser aconselhável, por razões administrativas, pelo que foi exposto), figura distinta do representante para efeitos fiscais, para assegurar o cumprimento das obrigações declarativas e de pagamento.

Estabelecimento estável

Havendo atividade desenvolvida em Portugal pelo empregador, pode suscitar-se a questão de saber se a atividade em Portugal da entidade estrangeira deveria aqui ser tributada no âmbito de um estabelecimento estável, em virtude de a entidade aqui ter contratado um ou mais teletrabalhadores.

Nos termos do Código do IRC, considera-se estabelecimento estável qualquer instalação fixa através da qual seja exercida uma atividade, nomeadamente, de natureza comercial.

Incluem-se na noção de estabelecimento estável as atividades de prestação de serviços, incluindo serviços de consultoria, prestados por uma empresa, através dos seus próprios empregados ou de outras pessoas contratadas pela empresa para exercerem essas atividades em território português, desde que tais atividades sejam exercidas durante um período ou períodos que, no total, excedam 183 dias num período de 12 meses com início ou termo no período de tributação em causa.

Contudo, quando esteja em causa a aplicação de CDT, esta delimita negativamente a noção de estabelecimento estável. Isto significa que a extensão da definição de estabelecimento estável constante do Código do IRC só é aplicável na medida do permitido pela CDT.

Ainda assim, e como já referimos, não estando a Convenção Modelo da OCDE e as CDT bilaterais e o Instrumento Multilateral adaptados à realidade do teletrabalho, só os factos e circunstâncias específicos de cada caso podem permitir alcançar conclusões a este respeito.