



TELETRABALHO E DESPESAS ADICIONAIS DO TRABALHADOR

NOTÍCIAS, NOVIDADES,
TÓPICOS ATUAIS

AUTORES



HENRIQUE CRUZ
ADVOGADO



CATARINA PEREIRA
ADVOGADA - ESTAGIÁRIA

Associado à flexibilização dos moldes da prestação laboral, possibilitando, nomeadamente, a redução dos custos por parte das empresas, a redução da dependência de meios de transporte e a facilidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, é evidente que o teletrabalho veio para ficar.

No entanto, o súbito aumento do recurso ao teletrabalho, no contexto da pandemia COVID-19, tem chamado a atenção para as particularidades deste regime até aí desacauteladas.



Entre estas particularidades está o pagamento da compensação pelo acréscimo das despesas suportadas pelos trabalhadores decorrentes da aplicação do regime de teletrabalho, que corresponde a uma nova obrigação para as entidades empregadoras, introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro, que veio alterar o Código do Trabalho.

Para esse efeito, são relevantes as despesas suportadas pelo trabalhador decorrentes da aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, bem como o aumento das despesas domésticas que o trabalhador incorra por desempenhar as suas funções profissionais fora das instalações da empresa, como, por exemplo, os custos energéticos.

Esta norma levanta várias dúvidas e oferece desafios de natureza prática associados à sua praticabilidade, pois interpretada de forma literal, obrigaria a que mensalmente, as empresas tivessem que dedicar consideráveis recursos humanos a determinar, relativamente a cada trabalhador que se encontre a desempenhar as suas funções em regime de teletrabalho, o acréscimo de despesas que deverão ser objeto de compensação.

Face ao exposto, a prática adoptada pelas empresas portuguesas tem sido de atribuir um subsídio de teletrabalho com um valor fixo, destinado a compensar o acréscimo de despesas do trabalhador.

Esta prática levanta uma questão, atinente à tributação dos valores pagos ou atribuídos aos trabalhadores para compensação do acréscimo de despesas: qual o enquadramento fiscal do pagamento da compensação do trabalhador por despesas adicionais?

Assim, e caso o valor pago ao trabalhador seja o equivalente ao acréscimo das despesas, o Código do Trabalho esclarece que esta compensação é considerada, para efeitos fiscais, um custo para a entidade patronal – não constituindo um rendimento do trabalhador (na medida em que a compensação atribuída representa um mero reembolso de despesas incorridas pelo trabalhador).

Portanto, relativamente a montantes que visam apenas compensar as despesas incorridas no âmbito do teletrabalho, na medida em que representam um mero reembolso de despesas, tais compensações não constituirão rendimentos tributáveis.



Diferentemente, caso seja atribuído ao trabalhador um subsídio de teletrabalho, de valor fixo, para além do mero reembolso das despesas incorridas no âmbito do teletrabalho, estabelece-se uma vantagem económica para o trabalhador e esta vantagem económica deverá ser considerada como rendimento do trabalho dependente – e, portanto, sujeito a tributação, porquanto não consideram as despesas efectivamente incorridas, e comprovadas, pelo trabalhador naquele mês.

Note-se que, de momento, se encontra em preparação uma Proposta de um grupo parlamentar cujo objectivo é simplificar as regras de contabilização das despesas adicionais incorridas pelo trabalhador no âmbito do teletrabalho.