



Enquadramento fiscal das despesas com teletrabalho (Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro)

No dia 1 de Janeiro de 2022 entraram em vigor as alterações ao regime de teletrabalho¹, que visaram clarificar, no âmbito da relação laboral, a questão das despesas suportadas pelo trabalhador com este novo modelo de organização laboral.

Agora veremos o enquadramento fiscal a dar a estas despesas, situação que, durante o ano de 2022, gerou um conjunto de pedidos de esclarecimentos junto da Autoridade Tributária que por ofício circulado², veio agora divulgar o seu entendimento sobre o tratamento fiscal das despesas incorridas pelo trabalhador, em regime de teletrabalho.

Com as novas alterações ao Código do Trabalho, o n.º 1 do seu art. 168.º passou a consagrar que *“o empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado”*, incidindo sobre a entidade patronal, nos termos do n.º 2, a obrigação de pagar integralmente ao trabalhador todas as despesas adicionais que este suporte *“como direta consequência 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”*.

A forma de cálculo dessas despesas está consagrada no n.º 3 do artigo 168.º do Código de Trabalho, e, deste modo, *“consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo”* de teletrabalho, *“assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”*.

¹ Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>

² Disponível em

https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/informacao_fiscal/legislacao/instrucoes_administrativas/Documents/Oficio_Circulado_20249_2023.pdf

Quanto ao momento em que deve ser feito o pagamento da compensação, este deverá processar-se imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador – nos termos do artigo 168.º n.º 4 do Código do Trabalho.

Já no que concerne à tributação em sede de IRS, das despesas adicionais suportadas pelo trabalhador, devem ser consideradas duas situações distintas.

No caso de a entidade patronal realizar o pagamento de uma compensação ao trabalhador, em conexão directa com as “*despesas adicionais*” que este teve de suportar em função da situação de teletrabalho, desde que devidamente comprovadas e apuradas, esse pagamento não é considerado rendimento do trabalhador, para efeitos de tributação em sede de IRS, constituindo, sim, um encargo para o empregador – nos termos do art. 168.º n.º 5 do Código do Trabalho.

Neste cenário, para efeitos da comprovação das “*despesas adicionais*” deve ser considerado, desde logo, o acordo estabelecido entre o trabalhador e a entidade patronal e ainda a evidência de que houve um acréscimo de despesas, quando comparado com as despesas homólogas no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo, através de documentação/facturação apresentada pelo trabalhador, devendo indicar, inequivocamente, que respeita ao local de trabalho que foi identificado no acordo celebrado com a entidade empregadora, ainda que não seja exigível que o trabalhador figure como titular na documentação/faturação.

O documento comprovativo do pagamento das “*despesas adicionais*” deve aferir-se pelo processamento salarial ou documento idêntico, sendo este o documento fiscalmente relevante para a entidade empregadora, como custo, a qual reflectirá essa compensação paga para “*despesas adicionais*” do trabalhador na Declaração Mensal de Remunerações (DMR), com rendimento do trabalho não sujeito (código A23).

Situação distinta verifica-se quando estão em causa valores pagos pela entidade patronal que, não correspondendo a um ressarcimento directo e comprovado de “*despesas adicionais*” com o teletrabalho, constituem uma compensação pelo acréscimo de encargos do trabalhador em razão de este se encontrar em situação de teletrabalho. Neste caso, tais valores subsumem-se no n.º 2 do artigo 2.º do Código do IRS, sendo rendimento do trabalho sob a forma de compensação pecuniária. O empregador deve, então, reflectir a compensação pecuniária paga na DMR, no âmbito dos rendimentos sujeitos.

Em suma, não é tributado em IRS o reembolso das “*despesas adicionais*” suportadas pelo trabalhador em teletrabalho, quando devida e documentalmente comprovadas e específica e individualmente apuradas. Diversamente, o pagamento de uma compensação pecuniária para fazer face ao acréscimo dos encargos resultantes da situação de teletrabalho, sem que haja uma conexão directa entre essa compensação e as “*despesas adicionais*” efectivamente realizadas pelo trabalhador, fica sujeito a imposto, pelo que se revela de especial importância quer os termos do acordo a realizar no âmbito da prestação de trabalho em regime de teletrabalho, quer a prova documental na esfera do trabalhador.

Foi aprovada pelo Parlamento, no passado dia 2 de Fevereiro, uma norma que impõe a necessidade de definição de um valor fixo a partir do qual as empresas deixam de estar isentas de tributação na comparticipação das despesas com teletrabalho. Esta norma fará parte de um conjunto de alterações ao Código do Trabalho que estão a ser discutidas no Parlamento e que poderão ter implicações ao nível da tributação das despesas com o teletrabalho.

Veremos certamente a evolução do regime muito em breve.

Ana Marques
Gil Vilela