



## Economia A nova legislação entrou em vigor no início deste ano

# Valor fixo das despesas de teletrabalho arrisca-se a ser tributado

A aplicação da nova lei do teletrabalho – que deixou de ser recomendado – está a gerar dúvidas sobre a tributação das despesas assumidas pelo trabalhador

Raquel Martins

Para ultrapassar as dificuldades relacionadas com o cálculo das despesas do teletrabalho e a sua repartição quando há mais do que uma pessoa nesse regime na mesma casa, muitos empregadores estão a optar por pagar um valor fixo aos trabalhadores, independentemente da apresentação de comprovativo de despesas. Mas a forma como esta compensação deve ser tributada e se deve estar isenta de impostos e de descontos para a Segurança Social está a gerar muitas dúvidas.

A Lei 83/2021, em vigor desde janeiro, estipula que são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte com o teletrabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada, e que o acréscimo é calculado por comparação com os gastos verificados no período homólogo. Ao mesmo tempo, a lei prevê que a compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador, ou seja, fica isenta de IRS e de descontos para a Segurança Social.

A questão que advogados, fiscalistas e contabilistas põem é saber como é que esta compensação deve ser registada e que tratamento fiscal deve ter, se for paga sem que os trabalhadores apresentem qualquer prova de acréscimo de despesas. De uma forma geral, todas as pessoas contactadas pelo PÚBLICO entendem que se a compensação corresponder a um valor fixo, sem qualquer ligação ao aumento de despesas do trabalhador, está sujeito a IRS e a taxa social única.

A alternativa, defendem, seria o Governo publicar uma portaria para

enquadrar o tratamento fiscal a dar a estas despesas, à semelhança do que acontece com as ajudas de custo ou com o subsídio de refeição, que têm limites máximos de isenção de tributação, ou seja, determinar um valor máximo até ao qual a compensação ficaria isenta.

“Há muitas dúvidas”, lamenta a bastonária da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC), Paula Franco. “Era importante que a Autoridade Tributária (AT) e a Segurança Social definissem um valor máximo para não haver abusos e para haver razoabilidade”, propõe.

Enquanto estas entidades não assumirem uma posição, há quem defenda que por precaução a compensação deve ser tributada, enquanto a bastonária da OCC recomenda o contrário.

### Perspectivas diferentes

Paula Franco defende que as empresas que decidam atribuir um valor fixo por conta das despesas do teletrabalho – “que é o que a maior parte das empresas está a optar por fazer” – devem comunicar aos trabalhadores as regras de atribuição e identificar a verba no recibo de ordenado sem a sujeitarem a tributação. Ainda assim reconhece que há o risco de a AT entender o contrário e, nesse caso, a empresa terá de regularizar a situação.

Já Luís Leon, co-fundador da consultora Ilya, entende que se o subsídio é atribuído como um valor fixo, sem qualquer ligação ao aumento de despesa, estará sujeito a IRS e, se tiver natureza recorrente, também a descontos para a Segurança Social.

“Para o valor não ser tributado, a verba atribuída pelo empregador tem de decorrer de um acréscimo de despesa que o trabalhador comprove. Pergunto se não teria sido mais sim-



As empresas têm vindo a definir um valor fixo para assumir as despesas do teletrabalho

ples, e por isso mais eficaz, a atribuição de uma verba fixa sem qualquer documentação e que fosse razoável para este tipo de custos”, sublinha.

Dois advogados questionados pelo PÚBLICO têm uma posição semelhante. Madalena Caldeira, especialista em direito do trabalho da Abreu Advogados, destaca que os grandes empregadores estão, na sua maioria, a atribuir um valor fixo, independentemente da apresentação de despesas efectivas por parte do trabalhador.

“A partir do momento em que eu pago um valor fixo, sem ter na base quaisquer despesas apresentadas



**Se é um valor fixo e não existe comprovativo, como é que a empresa comprova que aquelas são despesas adicionais do teletrabalho?**

Pedro da Quitéria Faria  
Advogado

pelo trabalhador, altero a natureza da compensação, porque deixo de estar a funcionar numa lógica de reembolso de despesas para passar a estar numa lógica em que a empresa decidiu atribuir a compensação. Não é retribuição-base, mas é rendimento nos termos do código do IRS e da Segurança Social”, defende esta advogada.

Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha Ecija & Associados, começa por lembrar que, se tivesse existido uma regulamentação que permitisse, por acordo, que fosse definido um valor fixo, como existe nas ajudas de custo ou no subsídio de refeição “este era um não assunto”.

Como isso não aconteceu, as empresas devem ter alguma cautela. “Se é um valor fixo e não existe comprovativo, como é que a empresa comprova que aquelas são as despesas adicionais emergentes do teletrabalho e como é que comparo com o ano antecedente?”, questiona.

As empresas, frisa, até podem identificar no recibo de ordenado o pagamento de despesas emergentes de teletrabalho e não as tributar. Mas, se houver uma inspecção, a empresa não tem comprovativos, e, se não tem, então aquele valor é rendimento do trabalhador, defende.

Além deste risco, Pedro da Quitéria Faria diz que, se as empresas fixarem um valor e se não o tributarem, isso pode ser um convite à “elisão fiscal e

contributiva”, que só seria resolvido com a criação de um tecto máximo de isenção.

### Pouco “exequível”

As dúvidas quanto ao pagamento das despesas não se ficam pela sua natureza e tributação. Há outros problemas identificados e aos quais a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) procurou dar uma resposta num esclarecimento publicado recentemente.

Uma delas tem precisamente a ver com o cálculo dos custos quando dois ou mais coabitantes se encontrarem em teletrabalho. Neste caso, refere a DGAEP, e como a lei não tem uma solução imediata para a questão, “a análise terá de ser feita casuisticamente, tendo em conta o princípio da não duplicação da compensação destas despesas e os princípios gerais do direito aplicáveis, designadamente o princípio da proporcionalidade e da adequação”.

“Assim, para efeitos da repartição das despesas adicionais pela eventual pluralidade de empregadores envolvidos deverá atender-se ao período normal de trabalho diário de cada teletrabalhador, às necessidades de utilização da rede que o teletrabalho de cada um exige, entre outros factores que só em concreto são possíveis de [conhecer]. Nestes casos, por uma razão de certeza e segurança jurídica, é aconselhável que seja pré-estabele-



cido um acordo de pagamento entre os vários empregadores e os respectivos trabalhadores”, recomenda a DGAEP.

Esta solução seria aplicável ao sector privado? Madalena Caldeira entende que a proposta de acordo entre os empregadores “não é exequível”. “É uma forma de remediar uma norma que é quase difícil de aplicar e que está mal feita”, critica. Pedro da Quitéria Faria reconhece que a tentativa de a DGAEP resolver o problema tem mérito, embora não clarifique “de forma cristalina” qual a forma de articulação entre os diversos empregadores, algo que até poderia entrar em conflito com a protecção de dados e o dever de sigilo.

Ainda assim, e desde que se acauetele a protecção de dados, o acordo que a DGAEP propõe poderia vir a ser aplicado no privado. “O artigo 6.º do Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados prevê que o tratamento de dados é lícito, se estiver em causa o cumprimento de uma obrigação legal – ou seja, se for entendido que a partilha destes dados tem como objectivo cumprir obrigações legais no âmbito de legislação imperativa de direito do trabalho, talvez possa encontrar-se aqui um caminho”, prevê. Lamenta que nem o Ministério do Trabalho, nem a Autoridade para as Condições do Trabalho tenham ainda publicado orientações que ajudem a esclarecer as dúvidas.

Abrir portas onde se erguem muros

Director: Manuel Carvalho Domingo, 20 de Fevereiro de 2022 • Ano XXXII • n.º 11.620 • Edição Lisboa • Assinaturas 808 200 095 • 1,90€



**Omnichord**  
Dez anos de uma editora que é muito mais do que isso

Cultura, 24/25



**Educação**  
País autoritários podem afectar desenvolvimento cerebral dos filhos

Sociedade, 17

Público

**Reportagem**

Na Espanha que se esvazia cresce um movimento político

Ruben Martins e Adriano Miranda, em Sória

P2

# Despesas do teletrabalho com valor fixo arriscam-se a ser tributadas

A aplicação da nova lei do teletrabalho está a gerar dúvidas no que respeita à tributação das despesas pagas através de um valor fixo. Podem vir a ser taxadas, apesar de não serem rendimento **Economia, 22/23**

**Eleições**

“Costaquistão” é no Gavião e em Belver, onde o PS continua a subir

Política, 12/13

**Futebol**

Só oito em 34 clubes profissionais têm lucro

Desporto, 28

**Ucrânia**

Putin decide entre guerra total e jogo de nervos

Exercícios militares terminam hoje, mas tensão não pára de crescer **Destaque, 2 a 7**

**Saúde**

Queixas contra médicos aumentaram na pandemia

Sociedade, 16