

OPINIÃO

**JOÃO DOTTI DE CARVALHO**

Associado coordenador na TELLES Direito do Trabalho e Segurança Social.

Teletrabalho: pagar as despesas sim, mas como?

Após a época de festas e por entre pandemia e eleições, entrou em vigor no passado dia 1 de janeiro o novo regime do teletrabalho. Cerca de um mês decorrido, como se antevia, a implementação de algumas das exigências legais não se afigura fácil, em particular no que respeita ao apuramento do concreto valor e operacionalização do pagamento do acréscimo de despesas incorridas pelos trabalhadores.

Quanto a esta matéria, talvez de forma algo precipitada em função do contexto político existente à data, o legislador limitou-se a referir que as despesas são devidas imediatamente após a sua realização, mas que compete ao trabalhador comprovar o acréscimo de despesas, acrescentando que serão consideradas despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, bem como as despesas determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

Para além das imensas dúvidas geradas, a imprecisão do legislador conduziu a uma enorme dificuldade prática para as empresas darem cumprimento a esta exigência legal, sendo certo que para além de tal situação ser suscetível de gerar conflitualidade, no limite é prejudicial para os trabalhadores que podem não receber o apoio pretendido.

Com efeito, e em particular nas empresas que têm um universo alargado de trabalhadores em regime de teletrabalho, será muito difícil, para não dizer impossível (e tão-pouco razoável exigir), garantir o tratamento e fiscalização da informação e docu-

mentação de suporte apresentada pelos trabalhadores para comprovar o acréscimo, para além da dificuldade inerente à total omissão legal quanto a critérios de apuramento. Por outro lado, também a missão dos trabalhadores para comprovar as despesas não se afigura tarefa fácil, o que potenciará, em muitos casos, a desistência do exercício de tal direito.

Neste contexto, antecipando dificuldades e tentando evitar conflitos, tem sido noticiada a decisão (ou intenção) de algumas empresas de atribuir um valor fixo mensal para compensar os trabalhadores pelo acréscimo de despesas incorridas em regime de teletrabalho.

Não se nos oferecem muitas dúvidas de que esta solução poderá ser uma das que melhor se ajusta à realidade das empresas e, por outro lado, melhor vai ao encontro dos interesses dos próprios trabalhadores, que o legislador pretendeu salvaguardar.

O problema, contudo, é que face à letra da lei, é no mínimo discutível se é conferida margem para a negociação das partes nesta matéria (e mais ainda para a empresa decidir unilateralmente), definindo um valor fixo que possa ser nuns casos superior e noutros inferior ao que resultaria do pagamento integral do acréscimo de despesas incorrido pelo trabalhador.

A missão dos trabalhadores para comprovar as despesas [do teletrabalho] não se afigura tarefa fácil, o que potenciará, em muitos casos, a desistência do exercício de tal direito.

E a questão pode ser especialmente pertinente se considerarmos a contingência que dela pode decorrer para a empresa e para o próprio trabalhador. Na verdade, a lei refere, a este propósito, que o valor pago pelo empregador para compensar o acréscimo de despesas do trabalhador é considerado custo para a empresa e não é considerado rendimento do trabalhador. Confrontada com o pagamento de um valor mensal fixo (subsídio), independentemente dos custos que o trabalhador possa ou não ter tido, não nos parece de excluir a possibilidade de a Autoridade Tributária desconsi-

derar este valor como custo na perspectiva da empresa e, por outro lado, considerá-lo rendimento do trabalhador, com a respetiva incidência fiscal. Acresce que, em face da regularidade do seu pagamento, também em sede de segurança social se poderia levantar a questão da respetiva incidência sobre o valor fixo em questão.

Terminada a azáfama das eleições, contadas e guardadas as espingardas e com a serenidade que permite o atual novo contexto, seria útil, a nosso ver, no interesse das empresas e dos próprios trabalhadores, que rapidamente se procedesse à regulamentação deste regime, ajudando a ultrapassar esta e outras dificuldades que decorrem da sua aplicação prática. ■