



ANÁLISE DA CTOC

ELSA COSTA, CONSULTORA DA CÂMARA DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS

Os benefícios fiscais e a criação de emprego

Perante a obrigatoriedade de pagamento de imposto que assiste a todos aqueles que auferem rendimentos, é demais importante conhecermos as situações em que a Administração Fiscal, em prol de determinadas causas, actua de uma forma mais interessante na óptica do imposto devido.

Neste contexto, o presente artigo visa contribuir para a clarificação e aplicação prática do benefício que as entidades podem usufruir com a criação de emprego, patente no Art. 17.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais, doravante designado por EBF.

De salientar que este normativo sofreu recentemente alterações com Lei n.º 53-A/2006, de 29 de Dezembro - Lei de Orçamento do Estado de 2007.

Naturalmente, as novas regras serão de aplicar apenas aos períodos de tributação que se iniciem após 1 de Janeiro de 2007. A manutenção do benefício com as admissões anteriores deve continuar a ser apurada em conformidade com a anterior redacção.

O benefício fiscal com a criação de emprego para jovens, introduzido na nossa legislação pela Lei n.º 72/98, de 3 de Novembro, resultou de uma proposta de combate ao desemprego jovem, considerado, na altura como um flagelo da nossa economia. Com o referido diploma pretendeu-se incentivar a criação e a estabilidade de novos postos de trabalho, uma vez que daí resultavam benefícios fiscais. Actualmente verificamos que este mecanismo é alargado aos desempregados de longa duração, não fosse o facto de, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística, os desempregados de longa duração, no segundo semestre de 2006 totalizarem duzentos e quatro mil, ou seja, cerca de metade do total da população sem trabalho.

1 - O BENEFÍCIO

O benefício consiste na majoração de 50% dos encargos correspondentes à criação líquida de postos de trabalho para jovens e desempregados de longa duração, admitidos por contrato de trabalho por tempo indeterminado. Ou seja, os encargos (óptica fiscal) são considerados em 150% do respectivo montante contabilizado como custo do exercício.

O OE2007 estendeu a utilização do benefício a desempregados de longa duração. Anteriormente apenas estavam abrangidos os jovens com idade não superior a 30 anos.

A majoração anual, por posto de trabalho é limitada a 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida. Para o exercício de 2006 o limite é de 5.402,60 euros (385,90 euros x 14) e para 2007 o limite será 5.642,00 euros (403,00 euros x 14).

A majoração aplica-se durante um período de cinco anos a contar do início da vigência do contrato de trabalho. O

que significa que, em termos de exercício económico, a majoração pode reflectir-se em seis exercícios, sempre que o início do contrato de trabalho não coincida com o início do exercício económico.

São excluídos do âmbito de aplicação deste benefício os trabalhadores que integram o agregado familiar da entidade patronal.

2 - QUEM O PODE UTILIZAR

Os sujeitos passivos de IRC e de IRS com contabilidade organizada.

Até final do exercício de 2006 apenas os sujeitos passivos pessoas colectivas podiam utilizar o benefício em causa. O OE2007 alargou a sua manutenção para sujeitos passivos pessoas singulares desde que possuam contabilidade organizada.

3 - ALGUNS CONCEITOS (introduzidos pelo OE2007)

JOVENS

Os trabalhadores com idade superior a 16 anos e inferior a 30 anos, aferida na data da celebração do contrato de trabalho, com excepção dos jovens com menos de 23 anos que não tenham concluído o ensino secundário e que não estejam a frequentar uma oferta de educação-formação que permita elevar o nível de escolaridade ou qualificação profissional para assegurar a conclusão desse nível de ensino.

A destacar a substituição da expressão "não superior a 30 anos" por "inferior a 30 anos", o que significa que apenas poderão ser considerados os jovens que na data da celebração do contrato ainda tenham 29 anos.

DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

Os trabalhadores disponíveis para o trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, que se encontrem desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses, sem prejuízo de terem sido celebrados, durante esse período, contratos a termo por período inferior a 6 meses, cuja duração conjunta não ultrapasse os 12 meses.

ENCARGOS

Os montantes suportados pela entidade empregadora com o trabalhador a título da remuneração fixa e das contribuições para a segurança social a cargo da mesma entidade.

Como custos susceptíveis de majoração poderemos referir:

- Vencimento líquido, incluindo subsídio de férias e de Natal (ou os duodécimos correspondentes);
- Contribuições para a segurança social por conta da empresa;
- Abono para falhas;
- Subsídio de alimentação;

• Outros encargos fixos que assumam a natureza de rendimentos do trabalho dependente segundo o disposto no Art. 2.º do Código do IRS.

Propositadamente não se referiu o seguro de acidentes de trabalho, pois o novo conceito utiliza a expressão "remuneração fixa", e, o seguro de acidentes de trabalho, ainda que se trate de um encargo suportado pela entidade patronal com o trabalhador, não é remuneração do trabalhador.

CRIAÇÃO LÍQUIDA DE POSTOS DE TRABALHO

A diferença positiva, num dado exercício económico, entre o número de contratações elegíveis nos termos do n.º 1 e o número de saídas de trabalhadores que, à data da respectiva admissão, se encontravam nas mesmas condições.

Vejam o seguinte exemplo para clarificação do conceito de criação líquida de postos de trabalho: determinada entidade admite, por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um jovem com 28 anos, ocorrendo neste exercício (2007) a criação líquida de um posto de trabalho. Vamos admitir que em 2009 esse mesmo trabalhador sai da empresa, sendo contratado um outro com 27 anos também com um contrato por tempo indeterminado. Neste cenário concluímos que em 2009 não há criação líquida de um posto de trabalho, ainda que o trabalhador que nesse exercício sai da empresa já tenha, nessa data 30 ou mais anos.

Importa esclarecer que a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo de trabalhadores já vinculados à entidade empregadora não consubstancia um aumento efectivo do número de trabalhadores, nem tão pouco a criação de postos de trabalho.



Os contribuintes arriscam uma liquidação de IRC sempre que o imposto apurado com a utilização de benefícios fiscais seja inferior em 60% ao que seria apurado caso não usufrissem de benefícios fiscais.

4 - A QUESTÃO DOS SÓCIO-GERENTES

Quando o posto de trabalho criado é o de sócio-gerente, levanta-se a dúvida acerca da majoração destes encargos no âmbito do benefício previsto no Art. 17.º do EBF. Numa análise da legislação relacionada com a matéria não encontramos nenhuma norma que especificamente vede a sua utilização nesta situação.

Este tem sido um dos pontos polémicos ao longo do período de vigência do benefício.

Situações já existiram em que a Administração Fiscal não aceitou esta majoração. Admitindo que tal regra seja excepcionada quando se prove que para além do vínculo de subordinação económica (atestado pela existência de retenções na fonte e segurança social) existe ainda um vínculo de subordinação jurídica para com a empresa. Ou seja, o sócio-gerente terá de demonstrar que, no exercício das suas funções actua em obediência a instruções ou ordens que recebe dos órgãos estatutários, ou de um ou mais membros desses órgãos.

Também se conhecem entendimentos no sentido da aplicação do benefício aos encargos com a criação do posto de trabalho de sócio-gerente, reunidos os demais requisitos. Situação que nos parece mais lógica e justa.

5 - OUTRAS INFORMAÇÕES

A partir do exercício de 2007, o benefício só pode ser aplicado uma vez em relação ao mesmo trabalhador, qualquer que seja a entidade patronal.

Esta questão merece alguma reflexão quer no que respeita à exigência de informação de que a entidade patronal tem que ser detentora, quer na aferição desta situação por parte da Administração Fiscal.

Provavelmente, o objectivo pretendido pelo legislador com esta medida será no campo das preocupações com a criação de emprego, ou eventualmente no combate à fraude fiscal ou abusiva utilização de benefícios. Por exemplo, que empresas relacionadas transfiram entre si os trabalhadores que reúnam estas condições, ou eventualmente, que o trabalhador seja objecto de "suspensão" contratual, para passado algum tempo voltar a "criar" um posto de trabalho.

Obviamente que estas preocupações são merórias, contudo, também nos devemos colocar no papel da entidade patronal que, sem qualquer objectivo menos correcto, seja "apanhada" por esta norma (digamos, que a sua interpretação pode ser muito subjectiva). Deverá ser o trabalhador a possuir a informação sobre se a sua anterior entidade patronal usufruiu deste benefício fiscal? Ou deverá existir algum tipo de contacto entre as diferentes entidades patronais de um trabalhador que possa reunir as condições? Julgamos importante e necessá-

rio o rápido esclarecimento da Administração Fiscal no que respeita à aplicação prática deste preceito.

Por outro lado, o benefício deixa de ser cumulável com outros de idêntica natureza, quer com outros incentivos de apoio ao emprego previstos noutros diplomas, quando aplicáveis ao mesmo trabalhador ou posto de trabalho, situação também vigente após a entrada em vigor do OE2007.

Ora aqui está outra situação muito pouco clara "outros benefícios de idêntica natureza", qual será o conceito da Administração Fiscal para esta expressão, que diplomas ficarão abrangidos por esta limitação?

Nesta questão devemos estar bastante atentos, inclusivamente efectuar bem o "trabalho de casa". Esta norma colide directamente, por exemplo, com a manutenção da isenção da segurança social prevista nos incentivos à interioridade. Obriga-nos a realizar cálculos com base em valores previsionais na tentativa de verificar qual a situação mais vantajosa.

Seria oportuno referir o elevado grau de exigência e responsabilidade que cada vez mais se impõe ao Técnico Oficial de Contas.

6 - LIMITAÇÃO DOS BENEFÍCIOS FISCAIS

Recentemente (em 2005) surgiu na nossa legislação uma norma que sob a epígrafe "Resultado da liquidação" criou grandes limitações no que respeita à manutenção de benefícios fiscais no processo de apuramento do imposto, referimo-nos ao Art. 86.º do Código do IRC.

Em termos muito sintéticos, os sujeitos passivos podem estar na iminência de uma liquidação de IRC sempre que o imposto apurado com a utilização de benefícios fiscais seja inferior em 60% ao que seria apurado caso o sujeito passivo não usufrísse de benefícios fiscais. Inclui-se nos benefícios fiscais abrangidos por esta limitação o benefício relativo à criação de emprego.

Haverá que dedicar-se especial atenção à conjugação desta limitação com a opção tomada em situações de colisão dos benefícios fiscais.

7 - CONCLUSÃO

Em suma, se numa primeira abordagem nos parece que este normativo (Art. 17.º EBF) viu a sua abrangência ampliada, numa análise mais profunda do contexto actual, verificamos que as alterações introduzidas criaram situações bastante restritivas.

São de lamentar as expressões de interpretação subjectiva. Estas contrariam claramente os objectivos de transparência e clareza pretendidos.

Mais uma vez podemos referir a elevada importância de um correcto planeamento fiscal nestas matérias.