



análise da **OTOC**

ANA CRISTINA SILVA

CONSULTORA DA ORDEM DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS



PPR e outros benefícios a trabalhadores

Nesta altura do ano é comum as empresas ponderarem a atribuição de determinados benefícios a trabalhadores, em resultado do bom desempenho da instituição, ou como forma de distinguir alguns desses colaboradores em relação aos restantes.

Se a concessão de um prémio em dinheiro poderia ser a solução mais imediata, também se denota uma preocupação por partes das entidades patronais em procurar formas de conceder tais benefícios que não onerem a tributação em IRS desses trabalhadores.

Talvez fruto da abrangente divulgação por parte de instituições financeiras junto das empresas, um dos benefícios mais populares são os Planos de Poupança Reforma (PPR) e os seguros de vida.

Porém, o enquadramento fiscal deste tipo de produtos, em IRS e em IRC, nem sempre é tão linear como o prometido, por isso, quer trabalhadores, quer empresas devem estar atentos às cláusulas específicas dos respectivos contratos de adesão.

O art. 2.º do Código do IRS determina que as importâncias despendidas pela entidade patronal com seguros e operações do ramo «Vida», contribuições para fundos de pensões, fundos de poupança-reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, em que os beneficiários sejam os trabalhadores, serão sempre rendimentos do trabalho dependente caso constituam direitos adquiridos e individualizados destes beneficiários.

Ou seja, se o exercício do direito a esses benefícios não depender da manutenção do vínculo laboral com a respectiva entidade patronal, haverá sempre tributação em IRS. Exemplo disso são os fundos de poupança reforma geridos por uma entidade externa em que, mesmo depois de cessado a relação laboral,

o trabalhador pode subscrever e mais tarde, vir a usufruir quando se reformar, ou quando ocorrer uma das situações previstas para tal resgate.

Deste modo, se a empresa subscrever um PPR para os seus trabalhadores, as importâncias pagas pela empresa para esses planos serão consideradas como rendimento na esfera dos trabalhadores e a empresa poderá deduzir fiscalmente o respectivo encargo. Aparentemente este cenário não seria muito diferente da opção da entidade patronal entregar o tal prémio aos trabalhadores, em dinheiro, mas como iremos ver a seguir, não será bem assim.

Se o trabalhador foi tributado na categoria A pelos valores entregues para o PPR, legitimamente terá direito à dedução à colecta referente a tais entregas, ainda que feitas pela sua entidade patronal mas em seu nome. Para 2009, a dedução será de 20% dos valores aplicados nesse ano por sujeito passivo não casado, ou por cada um dos cônjuges não separados judicialmente de pessoas e bens, tendo como limite máximo:

a) 400 euros por sujeito passivo com idade inferior a 35 anos;

b) 350 euros por sujeito passivo com idade compreendida entre os 35 e os 50 anos;

c) 300 euros por sujeito passivo com idade superior a 50 anos.

Porém, o trabalhador ainda pode ver os valores entregues pela sua entidade patronal completamente excluídos da tributação em IRS, nos termos do art. 18.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF), desde que verificadas determinadas condições, que saliente-se são muito restritivas.

a) Em primeiro lugar, tais contratos (PPR ou outros) têm de garantir, exclusivamente, o benefício de reforma, complemento de reforma, invalidez ou sobrevivência.

b) Têm de ser estabelecidos para

a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou no âmbito de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem, e não só para alguns trabalhadores.

c) A respectiva atribuição deve ser feita segundo um critério objetivo e idêntico para todos os trabalhadores.

d) O benefício tem de ser pago sob a forma de prestação pecuniária mensal vitalícia, pelo menos dois terços dos benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência;

e) A gestão e disposição das importâncias despendidas não pertencem à própria entidade patronal;

f) E os valores entregues anualmente não podem ultrapassar 15% ou 25% das despesas com pessoal, conforme os trabalhadores tenham, ou não, direito a pensão de segurança social, respectivamente.

É também muito frequente as empresas aderirem a produtos financeiros que têm uma componente de seguro de vida em que os beneficiários são os trabalhadores. Porém, é preciso alguma cautela com este tipo de produtos, devendo sempre ser analisadas, atentamente, as cláusulas contratuais. Mesmo que tal benefício não subsista após o fim do vínculo laboral (o que determinaria a sua exclusão de tributação em IRS) basta que o contrato preveja que o trabalhador possa pedir o resgate, o adiantamento, a remissão ou qualquer outra forma de antecipação dos valores entregues, ou o recebimento em capital investido ainda que em situação de reforma, para existir tributação em IRS na esfera do trabalhador.

Esta restrição compreende-se se atendermos que, muitos destes produtos, não obstante a componente de seguro de vida, são essencialmente aplicações financeiras (que até podem ser de médio ou longo prazo) que o trabalhador pode res-

gatar findo o prazo, ou antes de este ter decorrido mas com penalizações.

Se, em produtos desta natureza, os trabalhadores figuram como segurados mas o resgate só pode ser feito pelo tomador do seguro (a entidade patronal) não estando assegurado (legalmente) que exista a entrega das quantias resgatadas ou dos valores pagos em caso de sinistro ao trabalhador, então os prémios pagos pela entidade patronal, logicamente, não podem ser considerados como rendimento do trabalho dependente. Se efectivamente tais quantias forem, após o resgate ou ocorrência do sinistro, entregues pela entidade patronal ao trabalhador ou aos seus herdeiros, então só nesse caso se poderá ter de se equacionar a tributação em IRS ou em Imposto do Selo.

Por último, ressalve-se que não são só os PPR e contratos similares que permitem atribuir benefícios a trabalhadores sem que estes sejam tributados em IRS e a entidade patronal possa deduzir os custos fiscais incorridos com essa atribuição.

Na esfera dos benefícios concedidos a trabalhadores relacionados com seguros e operações do ramo «Vida», contribuições para fundos de pensões, fundos de poupança-reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social não haverá sujeição a IRS, como já vimos, se o exercício do direito a esses benefícios depender da manutenção do vínculo laboral. Configurando-se tais benefícios como realizações de utilidade social, nos termos do art. 40.º do Código do IRC também não haverá qualquer penalização para a entidade que os concede, porque tais encargos são aceites fiscalmente, ou seja, são dedutíveis ao lucro tributável.

E em que situações é que teremos então essas realizações de utilidade social? Para efectuar tal análise seriam porventura necessárias

Nesta altura do ano é comum as empresas ponderarem a atribuição de determinados benefícios a trabalhadores. Se a concessão de um prémio em dinheiro poderia ser a solução mais imediata, há preocupações sobre a oneração em sede de IRS.

mais linhas do que as que já leva este artigo. Mas como a leitura deste não dispensa a consulta dos preceitos legais mencionados e a sua análise face às situações concretas, refere-se apenas que as condições a preencher serão, genericamente, idênticas às já mencionadas para os benefícios concedidos a PPR no âmbito do art. 18.º do EBF, com algumas ressalvas consoante o tipo de benefício.

Salienta-se, no entanto, que uma das condições é que os benefícios têm de ser estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa e não só para administradores, gerentes ou outro pessoal dirigente.