

FICHA DOUTRINÁRIA

Diploma: Regime do Crédito Fiscal Extraordinário ao Investimento II

Artigo/Verba: Art.2º - Âmbito de aplicação subjetivo

Assunto: CFEI II - alínea d) do artigo 2.º do CFEI II - Acordo de revogação de contrato de trabalho, nos termos do n.º 4 do artigo 10.º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro

Processo: 25726, com despacho de 2024-12-30, do Subdiretor-Geral da Área Gestão Tributária - IR, por delegação

Conteúdo: No caso em apreço, estavam em causa as implicações que, no âmbito do CFEI II, poderiam advir da celebração de um acordo de revogação de contrato de trabalho, celebrado nos termos do n.º 4 do artigo 10.º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro

1. O Crédito Fiscal Extraordinário ao Investimento II (adiante designado por "CFEI II") foi aprovado pelo artigo 16.º da Lei n.º 27.º-A/2020, de 24 de julho.

2. De acordo com o disposto na alínea d) do artigo 2.º deste regime, para beneficiar de CFEI II, as empresas estão proibidas de cessar contratos de trabalho, durante um período de três anos, nas modalidades de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho.

3. No caso em apreço, está em causa um acordo de revogação fundamentado em motivo que permita o despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, previsto no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, celebrado entre o sujeito passivo e um seu colaborador.

4. Mais concretamente, a questão que se coloca é a de saber se o acordo de revogação de contrato de trabalho, ao abrigo da al. a) do n.º 4 do artigo 10.º do DL n.º 220/2006, integra uma das modalidades mencionadas na alínea d) do artigo 2.º do CFEI II.

5. E, conforme resulta da norma supra transcrita e do n.º 2 do artigo 11.º da Lei Geral Tributária (LGT), esta questão tem de ser analisada e interpretada à luz de direito do trabalho.

Código do Trabalho

6. O Código do Trabalho (CT), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que o regime de cessação do contrato de trabalho, previsto no Capítulo VII, "não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal" (artigo 339.º, n.º 1 CT).

7. O artigo 340.º do CT consagra que, "para além de outras modalidades legalmente previstas", o contrato de trabalho pode cessar por uma das seguintes modalidades:

- "a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;

- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador".

8. No respeito pelo Princípio da Segurança no Emprego, previsto no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), o legislador estabeleceu alguma rigidez nos pressupostos, fundamentos e procedimentos concernentes à cessação da relação laboral, estabelecendo, assim, um regime de imperatividade, ainda que não seja absoluto, dada a salvaguarda, no final da norma do n.º 1 do artigo 399.º do CT, confirmada no introito do artigo 400.º do CT.

9. Para análise da situação em apreço, interessa aferir, ainda que de uma forma sumária, o que se entende por revogação do contrato de trabalho, despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho.

10. O acordo de revogação do contrato de trabalho, consagrado no artigo 349.º do CT, consiste na cessação do contrato de trabalho por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

11. Já o despedimento coletivo e o despedimento por extinção de posto de trabalho integram as modalidades de despedimento por iniciativa do empregador.

12. É considerado despedimento coletivo "a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos" (artigo 359.º, n.º 1 CT), considerando-se para estes efeitos, no n.º 2: "a) Motivos de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado; b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação" (artigo 359.º, n.º 2 CT).

13. A entidade patronal, que tencione proceder a um despedimento coletivo, deverá cumprir o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes do CT.

14. O despedimento por extinção de posto de trabalho é entendido como "a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa" (artigo 367.º, n.º 1 CT), sendo estes motivos entendidos tal como o n.º 2 do artigo 359.º do CT.

15. Esta modalidade de despedimento só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- "a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não seja aplicável o despedimento colectivo" (artigo 368.º, n.º 1 CT).

16. Tal como no despedimento coletivo, a entidade patronal que pretenda proceder ao despedimento por extinção de posto de trabalho deverá cumprir com o procedimento previsto nos artigos 369.º e seguintes do CT.

Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro

17. O Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03 de novembro (doravante, DL n.º 220/2006), consagra o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, constando do n.º 1 do artigo 8.º que "a titularidade do direito ao subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego é reconhecida aos beneficiários cujo contrato de trabalho tenha cessado nos termos do artigo 9.º".

18. O n.º 1 do artigo 9.º do mesmo diploma determina que se considera desemprego involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de:

- "a) Iniciativa do empregador;
- b) Caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão;
- c) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- d) Acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente decreto-lei".

19. O artigo 10.º do DL n.º 220/2006 vem concretizar o que se entende por acordo de revogação para efeitos da al. d) do n.º 1 do artigo 9.º, começando por esclarecer, no seu n.º 1, que se considera desemprego involuntário "as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efectivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão".

20. Já o n.º 2 do mesmo artigo clarifica quais as situações em que uma empresa se encontra em situação de recuperação ou viabilização, em situação económica difícil e em situação de reestruturação.

21. O n.º 4 do artigo 10.º daquele diploma determina que, "[p]ara além das situações previstas no n.º 2 são, ainda, consideradas as cessações do contrato de trabalho por acordo fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos, nos termos seguintes:

- a) Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;
- b) Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio".

22. Este diploma define, assim, "com rigor as condições em que, mesmo nos casos de cessação do contrato por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, se mantém o acesso ao subsídio de desemprego, pois o sistema de protecção social não deve continuar a suportar os custos decorrentes de todas as situações de acordo entre trabalhadores e empresas, sem prejuízo, contudo, da consideração de situações específicas de verdadeira reestruturação das empresas, com vista a garantir a sua viabilidade económica, e, assim, dos postos de trabalho em causa" (Preâmbulo do DL n.º 220/2006).

23. Tal como se conclui da transcrição do Preâmbulo, "[n]o fundo o legislador do n.º 4,

ao enunciar taxativamente os casos em que pode relevar o acordo de cessação e ao fixar um numerus clausus para a quantidade admissível de acordos quejandos por empresa e período, pretendeu prevenir que a Entidade Patronal pudesse, de conluio com um trabalhador até colaborante porque interessado em passar a receber, quanto antes melhor, as prestações do subsídio de desemprego, abusar dos acordos de cessação com meio mais barato de obter o fim de uma relação de emprego, com a consequência de uma procura excessiva e desnecessária de prestações que tanto pesam no orçamento da Segurança Social" (Acórdão do Tribunal Central Administrativo (TCA) Norte de 22-05-2015 - Proc. n.º 00527/12.1BEBRG).

24. Portanto, o DL n.º 220/2006 permite que a cessação do contrato de trabalho por acordo, fundamentada em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou à extinção de posto de trabalho, seja considerada como despedimento involuntário, desde que cumpra, também, os estritos limites quantitativos impostos pelos n.ºs 4 e 5 do artigo 10.º.

25."Note-se que o legislador pretendeu aqui estabelecer um limite quantitativo às situações em que a cessação por acordo que pode ser considerada desemprego involuntário para efeitos de atribuição de prestações de desemprego, quando os motivos que a fundamentam são, nos termos da lei do trabalho, pressupostos do despedimento coletivo ou da extinção do posto de trabalho.

Tal limite compreende-se como forma de evitar a fraude à lei, fundamentando-se acordos de cessação de contratos de trabalho com motivos que seriam de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho - sem que estes motivos se verificassem na realidade - e mantendo os trabalhadores direito ao subsídio de desemprego e furtando-se os empregadores ao cumprimento das obrigações e escrutínio dos pressupostos que resultam do regime legal dos despedimentos coletivos ou extinção do posto de trabalho" (Acórdão do TCA Sul de 24-09-2020 - Proc. n.º 651/12.0BELLE).

CFEI II

26. A al. d) do artigo 2.º do regime do CFEI II determina que, para os sujeitos passivos de IRC beneficiarem deste regime, não poderão cessar contratos de trabalho, no período ali previsto, "ao abrigo das modalidades de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos respetivamente nos artigos 359.º e seguintes e 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro".

27. Na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 33/XIV de 2020-06-09, que esteve na origem da Lei n.º 27-A/2020, de 24 de julho, consta que "A situação excecional resultante da pandemia da doença COVID-19 exigiu a implementação de medidas extraordinárias e de carácter urgente. (...)

Neste contexto, o Conselho de Ministros aprovou, a 4 de junho de 2020, o Programa de Estabilização Económica e Social que assenta em quatro eixos: o primeiro de matriz institucional, o segundo sobre as empresas, o terceiro relacionado com o emprego e o quarto relativo a temas de cariz social. (...)

Propõe-se também reinstituir o Crédito Fiscal Extraordinário de Investimento, criando uma dedução para as despesas de investimento realizadas no segundo semestre de 2020 e no primeiro semestre de 2021, com a obrigação de manutenção de postos de trabalho durante um período de três anos."

28. Tendo em conta o panorama social e económico aquando da aprovação da lei, houve uma intenção clara do legislador em condicionar o CFEI II à obrigação de manutenção dos postos de trabalho.

29. No entanto, o legislador impôs a limitação de cessação dos contratos de trabalho àquelas duas modalidades previstas no CT: despedimento coletivo e despedimento por extinção de posto de trabalho.

30. "Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados" (artigo 9.º, n.º 3 do Código Civil).

31. Ainda que o acordo de revogação de contrato de trabalho, ao abrigo do n.º 4 do artigo 10.º do DL n.º 220/2006, seja fundamentado nos motivos que permitem o recurso ao despedimento coletivo ou à extinção de posto de trabalho e que se encontram descritos no n.º 2 do artigo 359.º do CT, e que seja considerado desemprego involuntário para efeitos do DL n.º 220/2006, não integra as modalidades de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho.

32. Será então de concluir que a rescisão por mútuo acordo, ainda que fundamentada em motivos que permitem o despedimento coletivo ou a extinção do posto de trabalho, descritos no n.º 2 do artigo 359.º do CT, não integra as modalidades de despedimento coletivo ou de extinção do posto de trabalho, consagrados, respetivamente, nos artigos 359.º e seguintes e 367.º e seguintes do CT, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

33. Assim sendo, conclui-se que a referida rescisão por mútuo acordo, aqui em causa, não impede o sujeito passivo de usufruir do benefício fiscal CFEI II, uma vez que não se enquadra numa das modalidades de despedimento expressamente mencionadas na alínea d) do artigo 2.º do CFEI II, não lhe sendo aplicável qualquer penalização em resultado da mesma.