

Economia Incentivo à valorização salarial tem um tecto

Empresas podem deduzir no IRC até 1520 euros por trabalhador

A forma como a lei está redigida pode deixar de fora empresas cujos contratos colectivos têm mais de três anos ou não prevêem aumentos mínimos de 5,1%

**Raquel Martins
e Pedro Crisóstomo**

As empresas que cumprirem os critérios de acesso ao novo incentivo fiscal à valorização dos salários dos trabalhadores, através de aumentos de pelo menos 5,1% no próximo ano, poderão deduzir ao lucro de 2023 um valor máximo de 1520 euros por cada trabalhador.

Embora seja esse o entendimento do Governo, a forma como definiu esse limite na proposta de lei do Orçamento do Estado (OE) para 2023 conduz a interpretações diferentes de especialistas em direito fiscal e gera dúvidas junto de algumas das confederações patronais que subscreveram o acordo de concertação social onde está previsto este benefício.

Quando, em 2024, declararem ao fisco os rendimentos de 2023, as empresas vão poder majorar em 50% os custos associados à valorização salarial de 2022 para 2023, caso reduzam o leque salarial dos trabalhadores, façam um aumento salarial mínimo de 5,1% e tenham uma contratação colectiva dinâmica.

O acordo de concertação prevê aquela majoração percentual, só que isso não significa que as entidades empregadoras poderão abater os custos sem limite. Na iniciativa que entregou no Parlamento, o Governo fixou um tecto ao definir que o montante a majorar não poderá ser superior a 3040 euros por trabalhador; e, como o incentivo é uma majoração dos encargos com o acréscimo salarial em 50%, esse limite corresponde a metade do valor, ou seja, a 1520 euros.

O montante máximo “a considerar para efeitos do cálculo do benefício fiscal” é de 3040 euros e “apenas 50% desse valor correspondente ao benefício da majoração”, explicam ao PÚBLICO os advogados Nuno Oliveira

Garcia e Ana Paula Basílio, da área fiscal da sociedade Gómez-Acebo & Pombo.

Em condições normais, as empresas já podem deduzir os encargos com as remunerações dos trabalhadores, porque o Código do IRC prevê no artigo 23.º que, para a “determinação do lucro tributável, são dedutíveis todos os gastos e perdas incorridos ou suportados” com determinados encargos “de natureza administrativa”, desde remunerações a ajudas de custo, passando por seguros, rendas ou material de consumo corrente.

Como as empresas podem deduzir “o próprio encargo com a remuneração do trabalhador”, o aumento salarial já é deduzido na totalidade pelas empresas, explicam os dois advogados da Gómez-Acebo & Pombo. E a esse montante vai somar-se mais uma parcela, a do novo benefício fiscal.

É por essa razão que o texto da proposta de lei prevê que, para a determinação do lucro tributável em IRC, os encargos correspondentes ao aumento salarial “são considerados em 150% do respectivo montante, contabilizado como custo do exercício” – porque 100% do aumento já era deduzível e, agora, com o novo incentivo, há uma majoração em 50%.

Só que, em relação a essa fatia adicional, há o tal limite. A proposta de lei estabelece, depois daquela primeira parte, que “o montante máximo dos encargos majoráveis, por trabalhador, é o correspondente a quatro vezes a retribuição mínima mensal garantida”, ou seja, 3040 euros. E é a partir deste valor que se calculam os 50%.

Valor “em aberto”

A forma como se redigiu esta norma suscitou leituras diferentes por parte



Remunerações dos trabalhadores podem ser inscritas como gastos

50%

As empresas vão poder majorar em 50% os custos associados à valorização salarial de 2022 para 2023, caso haja valorização salarial de 5,1%, pelo menos

23/11

Questões sobre a majoração, o papel da contratação colectiva e a forma como se vai apurar o leque salarial voltam à concertação a 23 de Novembro

de juristas e consultores de Direito fiscal ouvidos pelo PÚBLICO. Se, para uns, não há dúvidas de que a dedução tem um tecto de 1520 euros, outros interpretam a norma de forma diferente e chegam a um cálculo distinto.

É o Governo que clarifica que o tecto são os 1520 euros. Questionado pelo PÚBLICO sobre o valor máximo do novo benefício, o Ministério das Finanças esclareceu: “O incentivo fiscal à valorização salarial em causa permite a consideração, para efeitos de IRC, de 150% dos encargos salariais. Nesse sentido, permite-se uma majoração de custos salariais por trabalhador elegível até 3040 euros (correspondente a quatro vezes a remuneração mínima mensal garantida em 2023). Tal significa que, sendo aprovada a aludida proposta, as empresas poderão considerar, adicionalmente à totalidade dos custos com os encargos salariais, uma majoração até 1520 euros por trabalhador (3040 euros x 50%)”.

Os advogados Nuno Oliveira Garcia e Ana Paula Basílio explicam com um caso prático, em que um trabalhador com um salário de 20 mil euros anuais em 2022 é aumentado para 25 mil euros em 2023 (uma valorização de 25%). A entidade patronal poderá deduzir “a título de custos na sua contabilidade 25 mil euros (valor este que já inclui o aumento salarial)”, ou seja, 100% do incremento.

Ao mesmo tempo, com o novo incentivo, poderá deduzir mais 1520 euros, “que se traduz em 50% do referido montante de 3040 euros, que corresponde ao montante máximo dos encargos majoráveis, isto porque o aumento salarial (5000 euros) excedeu este limite de 3040 euros”, explicam, numa resposta por escrito.

Para o cálculo do incentivo, as empresas podem considerar como encargos dedutíveis não apenas as remunerações fixas, mas também os custos da empresa com as contribuições para a Segurança Social.

Para Confederação do Comércio e



tiva de trabalho dinâmica". Assim sendo, concluem os dois consultores, o universo dos beneficiários será "bastante menor do que o inicialmente expectável".

Além disso, nada se diz na proposta de lei sobre as empresas que são abrangidas por portarias de extensão (um instrumento não negocial decidido pelo Governo e que estende aos trabalhadores de todo um sector a aplicação de um contrato ou acordo colectivo) e que, com a redacção actual, podem ficar excluídas do apoio, assim como as que não têm regulamentação colectiva de trabalho.

As confederações patronais defendem que a norma terá de ser clarificada o quanto antes.

"No nosso entendimento, esta situação ainda será objecto de regulamentação e a sua aplicação deverá ser de âmbito universal. Existem sectores que não têm regulamentação colectiva de trabalho e não devem ser excluídos do regime", defende a CAP, numa resposta por e-mail.

Outro dos requisitos para uma empresa aceder ao apoio tem que ver com a redução das disparidades salariais internas.

No acordo assinado entre o Governo, a UGT e os representantes patronais, ficou previsto que o benefício se aplica às empresas que reduzam do "leque salarial", assumindo para esse efeito "o rácio entre a parcela da remuneração-base dos 10% de trabalhadores mais bem remunerados em relação ao total e a parcela de remuneração-base dos 10% de trabalhadores menos bem remunerados em relação ao total".

Ao transpor esse compromisso para a proposta de lei do Orçamento do Estado, o executivo liderado por António Costa optou por uma redacção diferente, excluindo do regime "os sujeitos passivos relativamente aos quais se verifique um aumento do leque salarial dos trabalhadores face ao exercício anterior" e assumindo que o leque corresponde à "diferença entre os montantes anuais da maior e menor remuneração fixa dos trabalhadores, apurada no último dia do período de tributação do exercício em causa".

Também aqui é preciso clarificar como se calcula essa diferença, defende Ana Vieira, dirigente da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP): se será entre o salário mais alto e o mais baixo da empresa ou se se terá em conta a totalidade da tabela salarial. As empresas, relata ao PÚBLICO Ana Vieira, "têm muitas dúvidas e não lhes conseguimos dar uma resposta cabal".

O assunto vai ser discutido novamente em sede de reunião da concertação social, a 23 de Novembro, antes do último prazo para a votação das propostas de alteração na especialidade e antes da votação final da lei.

Nova administração do Banco de Fomento arranca para a semana

Victor Ferreira

Administradora da área de risco será substituída e nomeação de quinto elemento completará a comissão executiva

Ana Carvalho e Celeste Hagatong deverão assumir as rédeas do Banco Português de Fomento (BPF) na próxima semana. Será o início de um novo ciclo, com um reforço substancial na comissão executiva, que passará de quatro para cinco membros, três dos quais com experiência na gestão executiva na banca. Na equipa fundadora, que tinha sido escolhida pelo Governo anterior, ninguém tinha essas credenciais.

Isto significa que, além da entrada de Ana Carvalho, para a presidência até agora desempenhada por Beatriz Freitas, vão entrar mais dois elementos novos: um para o lugar de Susana Bernardo, administradora que tutelava a área de risco e que está de saída, tal como o PÚBLICO já noticiou em Agosto; e outro para ocupar a quinta vaga da comissão executiva, que estava vazia. Os dois nomes terão de passar pelo crivo do Banco de Portugal, no processo de avaliação de idoneidade e adequação conhecido pela designação inglesa *fit and proper*. Certo é que pelo menos um dos novos gestores terá de ser uma mulher. Isto porque Tiago Simões de Almeida e Rui Dias vão manter-se como administradores executivos.

No conselho de administração também haverá alterações. Desde logo, porque o modelo original para este órgão, tal como foi previsto nos estatutos, nunca foi cumprido, por deficiências nunca corrigidas, mas que agora serão resolvidas. Celeste Hagatong assumirá a presidência, cargo para o qual nunca ninguém havia sido nomeado. Até aqui, a função tinha sido exercida, de forma supletiva, por Beatriz Freitas, que acumulava com a presidência da comissão executiva.

Os restantes quatro administradores não executivos mantêm-se (os três membros da comissão de auditoria e Carlos Epifânio), completando-se o elenco com os cinco membros da comissão executiva. O conselho de administração passa assim a ter dez elementos. Os estatutos prevêm que este órgão tenha "um mínimo de sete e um máximo de 11 membros".

Do lado empresarial, a expectativa é muita. Representantes sectoriais de diversas indústrias têm criticado a

inoperância e a lentidão do BPF, críticas de resto partilhadas tanto pelo presidente actual da Comissão Nacional de Acompanhamento do PRR, Pedro Dominginhos, como pelo seu antecessor, que é hoje o titular do Ministério da Economia, António Costa Silva.

Há uma série de *dossiers* "quentes" à espera da nova equipa. Desde logo, os dois programas de capitalização lançados no início deste ano, com atrasos nos contratos e adesão baixa das empresas. A demora nos processos irrita empresários e atrapaalha governantes, ao ponto de o ministro da Economia ter decidido em Junho que a solução passava por resolver o impasse na escolha de alguém para a presidência da administração e tirar Beatriz Freitas da liderança da comissão executiva, antecipando o fim do mandato de três anos, iniciado em Janeiro de 2021.

Mais do que o ambiente de crítica que rodeou o banco nestes dois anos, por causa da escolha de uma presidente sem experiência de banca, a preocupação mais estrutural do Governo será mesmo a baixa adesão das empresas. O executivo pediu 1300 milhões de euros emprestados a Bruxelas para capitalizar empresas através do PRR e assistia à falta de comparência dos empresários.

A opção de Costa Silva foi mudar o perfil da equipa de gestão, chamando Ana Carvalho e Celeste Hagatong, duas profissionais com experiência executiva no sector financeiro privado e que conhecem muito bem o sector empresarial, com o qual trabalham há várias décadas. Ambas deixaram a COSEC em Agosto e aguardavam pela aprovação do Bdp, que chegou a 2 de Novembro.



António Costa Silva decidiu mudar perfil da gestão do BPF

Serviços de Portugal (CCP), o valor máximo da majoração é uma questão que "está em aberto" e é preciso uma clarificação da norma através de uma regulamentação própria ou em sede de discussão da proposta de lei do OE na especialidade (a fase de entrega de propostas de alteração termina na próxima sexta-feira).

Questionada pelo PÚBLICO sobre o valor máximo da majoração, se será de 3040 euros ou metade do valor por trabalhador, a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) cinge-se ao que está previsto na proposta de lei, respondendo que, de acordo com a iniciativa, "o montante máximo dos encargos majoráveis, em 150% do respectivo montante, é o correspondente a quatro vezes a retribuição mínima mensal garantida, ou seja, 3040 euros".

Dúvidas na contratação

Este não é o único ponto da proposta de lei que levanta dúvidas. A forma como o texto está redigido também

deixa margem para várias interpretações quanto ao papel da contratação colectiva na determinação dos aumentos e quanto à forma como se vai apurar o leque salarial dos trabalhadores da empresa (a diferença entre os que ganham mais e os que recebem menos).

A proposta do Governo considera, para efeitos da majoração, os encargos "correspondentes ao aumento determinado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho dinâmica", que tenha sido outorgado ou renovado "há menos de três anos".

Significa isso que, para uma empresa ter acesso ao benefício, o instrumento colectivo de trabalho terá de prever um aumento salarial mínimo de 5,1% e terá de ter sido celebrado há menos de três anos?

Na perspectiva de Luísa Mendonça e Pedro Marques, da FSO Consultores, o incentivo só se aplica a aumentos salariais determinados "por instrumento de regulamentação colec-