

CIRCULAR 33-2023

DATA: 03/10/2023

Assunto: **Incentivo à valorização salarial**

Exmos. Senhores,

Para conhecimento, junto enviamos a Circular nº 9/2023 do nosso Gabinete Fiscal CCP, sobre o assunto em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos,

ACIPS

CIRCULAR

N. Pinto Fernandes, J. Durão & Associados, Consultores Fiscais,
Lda.

EDITORIAL

Agendar é o mote!

A pandemia que nos assolou no ano de 2020, para além da enorme tragédia que a envolveu, trouxe-nos alguns hábitos novos, os quais dificilmente se teriam difundido com a rapidez a que assistimos sem ela.

Fenómenos como as videoconferências que substituíram tantas reuniões presenciais ou o teletrabalho são exemplos desses hábitos novos. Em alguns casos, terão contribuído para repensar métodos de trabalho, ou permitiram melhorar a sua eficiência, e, porque não, contribuir para a melhoria ambiental, na medida em que possam ter reduzido as necessidades de deslocação.

Mas, como sempre na vida, nem tudo são rosas! Surgiu o fenómeno dos agendamentos que, como todos se recordarão, teve a sua génese em questões sanitárias e que, ao que parece, “veio para ficar”, como um longínquo anúncio de uma determinada marca de automóveis...

A generalização do agendamento leva a que um contribuinte comum provavelmente não tenha possibilidade de ser atendido presencialmente em certos serviços de finanças da nossa Capital até ao fim do ano.

O recurso ao contato eletrónico é fomentado, ficando por saber a quem é mais conveniente! Podendo, em alguns casos, ser útil ao contribuinte comum, seguramente o será, em todas as situações, para a própria administração que, por via da digitalização da relação com o contribuinte, consegue distanciar-se mais, tornar-se pessoal e

INCENTIVO À VALORIZAÇÃO SALARIAL

A Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2023, introduziu um regime de incentivo à valorização salarial, aditando o artigo 19.º-B ao Estatuto dos Benefícios Fiscais. O incentivo prevê que os encargos (remuneração fixa e contribuições para a segurança social) que excedam a remuneração mínima mensal garantida, suportados pela entidade empregadora, possam ser considerados em 150%, quando se verifique aumento salarial de pelo menos 5,1%, no ano de 2023, face ao último dia do período de tributação anterior e respeitem a trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Com a introdução de tal incentivo procurou-se não só estimular as empresas a aumentar salários, tendo em conta o facto de Portugal ser dos países da Europa em que, reconhecidamente, os salários são mais baixos, como desincentivar o recurso a contratos de trabalho a termo certo para reduzir a precariedade do emprego.

Todavia, para usufruir do referido regime é necessário reunir um conjunto alargado de condições, que vieram agora a ser clarificadas através do ofício-circulado n.º 0260/2023, de 14.09, do qual se dá nota.

Desde logo, estão excluídos do incentivo os sujeitos passivos relativamente aos quais se verifique um aumento do leque salarial dos trabalhadores face ao exercício anterior, o que se pode compreender, como preocupação para não aumentar o fosso salarial entre os diferentes trabalhadores.

Tal norma levantava dúvidas quanto à determinação do leque salarial, em particular, se devia ser determinado em valor absoluto e entre o trabalhador com maior salário e trabalhador com menor salário. Ora, entende a AT que a definição de «leque salarial» constante da alínea c) do n.º 4 do artigo 19.º-B do EBF, ao referir-se 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, deve ser interpretada no quadro do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade que está na sua génese.

Isto é, o leque salarial deve ser calculado, nos termos do referido

Acordo, através de um “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”. Para efeitos da determinação do leque salarial:

a) Devem ser considerados todos os trabalhadores ao serviço da entidade, independentemente do vínculo laboral, ainda que relativamente a alguns desses

justificar decisões ou tratamentos não raramente inadequados ou injustos.

Não fosse suficientemente mau este hábito ser potenciador da desresponsabilização da administração, no seio da qual ainda prevalece o chavão máximo “se não gosta, impugne”, acresce que a justificação habitual para os excessivos atrasos nos agendamentos é a generalizada falta de recursos ou de pessoal. Esta questão é bem mais vasta do que a relação com a Administração

Tributária. Cremos que é transversal a muitos domínios da administração pública, bastando estar atento às notícias que nos vão chegando pelos media e que nos dão uma imagem do estado de degradação a que alguns organismos do Estado chegaram. Vem isto a propósito de uma notícia divulgada por um órgão de comunicação social há cerca de um ano (ECO, 23/5/2022) a propósito de um relatório sobre Portugal no âmbito da avaliação feita ao abrigo do Semestre Europeu, em que a Comissão Europeia chamava a atenção para o crescente peso do número de funcionários públicos e sublinhava que a “despesa em Portugal com os salários da Função Pública tinha superado em 1,3 pontos percentuais a média da União Europeia” (11,9% do PIB em Portugal, o que compara com 10,5% da União”.

A expressão popular “desculpa esfarrapada” parece servir muito bem neste caso. E esta importante questão deveria ser objeto de profunda análise quando se anda a discutir, uma vez mais, o Orçamento do Estado para o ano seguinte. Os temas na ordem do dia são sempre as receitas, com os agentes económicos a pugnam pela sua redução e os governos pela necessidade de financiar o Estado. Talvez valesse a pena falar dessas necessidades ou, melhor, da qualidade ou real interesse para o País do que se financia!

E enquanto não se discutem estes aspetos, vamos agendando com muita paciência e mantendo a moral elevada perante o quadro de nacional desresponsabilização coletiva em que vivemos.

trabalhadores não haja encargos a considerar em resultado de os respetivos aumentos salariais não terem sido determinados por IRCT ou, sendo, não tenham sido iguais ou superiores a 5,1%, no ano de 2023, ou ainda nos casos previstos no n.º 6 daquele dispositivo legal, nos termos do qual esses trabalhadores se encontram excluídos do âmbito do presente benefício, designadamente os membros dos órgãos sociais da entidade empregadora;

b) Apenas devem ser consideradas as componentes fixas da remuneração;

Relativamente ao alcance da expressão "remuneração fixa" deve considerar-se que a mesma é constituída por toda a remuneração auferida pelo trabalhador que não esteja dependente do desempenho individual, da equipa ou da empresa, bem como as remunerações acessórias enunciadas na alínea b) do n.º 3 do artigo 2.º do Código do IRS, que se revelem de carácter fixo e nas condições aí enunciadas.

Consideram-se “trabalhadores elegíveis” apenas os que tenham contrato de trabalho por tempo indeterminado e, se, tiverem sido admitidos ao abrigo de um contrato a termo que tenham passado a estar abrangidos por contrato sem termo, apenas serão de considerar os encargos correspondentes aos aumentos que, cumprindo os demais requisitos, respeitem a remunerações pagas ao abrigo de contrato sem termo. Para efeitos da aplicação do regime, não são considerados, entre outros, os trabalhadores que integrem o agregado familiar da entidade patronal. Ora, o conceito de agregado familiar consta do n.º 4 do artigo 13.º do Código do IRS, sendo este constituído por:

- Os cônjuges não separados judicialmente de pessoas e bens, ou os unidos de facto, e os respetivos dependentes;
- Cada um dos cônjuges ou ex-cônjuges, respetivamente, nos casos de separação judicial de pessoas e bens ou de declaração de nulidade, anulação ou dissolução do casamento, e os dependentes a seu cargo;
- o pai ou a mãe solteiros e os dependentes a seu cargo;
- o adotante solteiro e os dependentes a seu cargo.

Naturalmente, a exclusão dos trabalhadores que integrem o agregado familiar da entidade patronal não terá aplicação quando esta seja um sujeito passivo de IRC.

Nos termos do n.º 6 do artigo 19.º-B do EBF não são considerados, para efeitos do regime, os trabalhadores que detenham direta ou indiretamente uma participação não inferior a 50% do capital social ou dos direitos de voto do sujeito passivo de IRC.

Ora, o nível de participação indireta deve ser determinado em conformidade com o disposto no n.º 6 do artigo 69.º do Código do IRC, isto é, pelo processo da multiplicação sucessiva das percentagens de participação e dos direitos de voto em cada um dos níveis e, havendo participações ou direitos de voto numa sociedade detidos de forma direta e indireta, a percentagem efetiva de participação ou de direitos de voto resulta da soma das percentagens das participações ou dos direitos de voto.

Novas Fiscais

Decreto-Lei n.º 79-A/2023, de 04.09 - Altera diversos regimes excecionais ou temporários no âmbito da mitigação do aumento dos preços de produtos energéticos.

Portaria n.º 288-A/2023, de 25.09 - Revisão e fixação dos valores das taxas do imposto sobre os produtos petrolíferos e energéticos.

Portaria n.º 281/2023, de 13.09 - Aprova os modelos de declaração das contribuições de solidariedade temporárias sobre os setores da energia e da distribuição alimentar e respetivas instruções de preenchimento.

Ofício Circulado n.º 25001, de 25.09 - IVA – Resguardos

Ofício Circulado n.º 20260/2023, de 14.09 - IRC - Incentivo fiscal à valorização salarial - Artigo 19.º-B do EBF.

Para efeitos da determinação do nível de participação indireta, considera-se, ainda, que o trabalhador detém indiretamente as partes do capital da sociedade quando as mesmas sejam da titularidade do cônjuge, respetivos ascendentes ou descendentes até ao 2.º grau, sendo igualmente aplicáveis, com as necessárias adaptações, as regras sobre a equiparação da titularidade estabelecidas no Código das Sociedades Comerciais, nos mesmos termos que dispõe o n.º 6 do artigo 23.º-A do Código do IRC.

A majoração prevista no n.º 1 do artigo 19.º-B do EBF, aplica-se aos encargos correspondentes ao “aumento determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho dinâmica”.

Para que o sujeito passivo possa beneficiar deste regime, coloca-se a questão de saber se tem de resultar expressamente do IRCT a determinação de aumentos de, pelo menos, 5,1%, no ano de 2023, ou se basta que o sujeito passivo, que tenha outorgado ou renovado IRCT há menos de 3 anos, atualize os salários em, pelo menos, 5,1%, no ano de 2023, ainda que o IRCT não imponha aumentos iguais ou superiores àquela percentagem.

Ora, entendeu a AT que encontrando-se esta medida fiscal em linha com os objetivos traçados no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, assinado entre o Governo e os parceiros sociais, onde são identificadas medidas que orientam no sentido de valorizar “anualmente os salários em linha ou acima dos valores constantes no Acordo e no quadro de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho”, terá sido intenção do legislador determinar que são elegíveis os encargos relativos a aumentos salariais de pelo menos 5,1%, no ano de 2023, face ao ano anterior, determinados por IRCT dinâmica e na parte que exceda a remuneração mínima mensal garantida.

E, assim considerou que no âmbito do presente regime, se os aumentos salariais não forem determinados por IRCT, ou se o mesmo determinar aumentos que se traduzam numa percentagem inferior à prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 19.º-B do EBF, ainda que sejam praticados aumentos salariais iguais ou superiores a 5,1%, no ano de 2023, a entidade empregadora não pode beneficiar do presente regime relativamente a esses trabalhadores ou categoria de trabalhadores.

Quando um IRCT seja aplicável a várias entidades empregadoras e determine aumentos numa percentagem mínima (referindo p. ex. “aumentos de pelo menos 6%”), cada uma dessas entidades poderá optar, ou não, por atribuir aumentos superiores a essa taxa (p. ex. 6%, 7%, 8% e 10%). Nesses casos, são de relevar, para efeitos do presente regime, os aumentos salariais praticados.

O aumento da remuneração não tem de se encontrar expressamente previsto em termos percentuais no IRCT, desde que esse aumento, ainda que considerado em valores absolutos no IRCT, se traduza, no ano de 2023, num aumento de “pelo menos 5,1 % entre o último dia do período de tributação do exercício em causa e o último dia do período de tributação do exercício anterior.”

Atendendo a que no IRCT podem ser determinadas atualizações salariais distintas para as várias categorias profissionais (abaixo ou acima de 5,1%), importa ainda salientar que a entidade empregadora apenas pode beneficiar deste incentivo relativamente aos trabalhadores em que se verifique um aumento da remuneração, face ao ano anterior, de pelo menos 5,1%, no ano de 2023, quando esse aumento seja determinado por IRCT.