

AUMENTOS SALARIAIS E IRC

Fisco aceita portarias de extensão mas aperta benefício em IRC

Fisco propôs que as portarias de extensão sejam consideradas para efeitos do benefício do IRC, mas defendeu que este dependa do aumento salarial por categoria. Decisão ainda não estará tomada.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catoriapereira@negocios.pt

A Autoridade Tributária (AT) defende que as portarias de extensão sejam consideradas para efeitos de atribuição do incentivo fiscal em IRC, o que acaba por alargá-lo. Contudo, uma proposta de ofício a que o Negócios teve acesso, do início de março, também mostra como este incentivo pode ser mais exigente do que parece: não basta aumentar salários em 5,1%. Nem assinar uma convenção coletiva que preveja aumentos da massa salarial de 5,1% ou mais. É preciso que o aumento salarial esteja definido no instrumento de regulamentação coletiva (IRCT) especificamente para a categoria profissional do trabalhador, ou este aumento não dará direito a incentivo.

O documento de 1 de março é interpretado pelos parceiros sociais como uma proposta, uma vez que não obteve acordo em concertação social. O Governo e as associações patronais explicaram na

terça-feira que vão continuar a negociar os detalhes da medida que nasceu do acordo de rendimentos e competitividade, assinado há seis meses. A intenção é agora chegar a um acordo até 10 de maio.

A lei do Orçamento do Estado que regula a medida está, aliás, em vigor desde janeiro. Em causa está o artigo que prevê uma majoração em IRC de 50% dos encargos salariais superiores a 5,1% (e acima do salário mínimo).

O atraso no esclarecimento das dúvidas sobre este incentivo está, segundo as associações patronais, a atrasar as próprias negociações e, logo, a aplicação dos aumentos salariais. É que o benefício será dado no próximo ano, mas em função do que se fizer neste (e os valores que contam são por vezes anuais). O documento revela a intenção da AT e enquadra a discussão.

Empresas que não negociem IRCT abrangidas
O incentivo exige que as empresas em causa sejam abrangidas por um instrumento de regulamentação coletiva (IRCT) "dinâmica". Contudo, a Autoridade Tributária começa por reconhecer que a lei do orçamento do Estado levanta dúvidas sobre se o incentivo cobre os

aumentos aplicados apenas por causa das portarias de extensão – um ato administrativo do Governo que abrangerá a maioria do tecido empresarial.

Isto porque há instrumentos de regulamentação coletiva "negociais" (como a convenção, o acordo ou o contrato coletivo) e "não negociais" (caso da portaria de extensão, que é um ato administrativo do Governo que estende os efeitos de uma convenção às empresas não filiadas e aos trabalhadores não sindicalizados, por exemplo, de determinado setor).

AAT reconhece que o facto de a lei do Orçamento se referir à "outorga ou renovação" de IRCT há menos de três anos parece indicar que "apenas se aplicaria a aumentos elegíveis determinados por IRCT negociais". Contudo, uma vez que a lei não define o conceito de "dinâmica", "considera-se que o presente regime é aplicável, com as necessárias adaptações, aos aumentos que resultem de IRCT não negocial (como as portarias de extensão)".

É um ponto de discórdia. As associações patronais defenderam na terça-feira que as portarias de extensão devem estar abrangidas, o que já foi admitido pelo Governo. A UGT considera que não.



Governo tinha prometido respostas para todas as empresas até ao início de



Consideramos que os benefícios fiscais às empresas que aumentem salários acima de 5,1% devam ser generalizados e não ter restrições.



JOÃO VIEIRA LOPES
Presidente da CCP
18/04/2023

"Se as empresas forem obrigadas a aplicar o referencial de 5,1% por portaria de extensão não devem aceder a bonificações", sustenta Sérgio Monte, secretário-geral adjunto da UGT. "Primeiro porque não fomentaram nada a negociação coletiva. E depois porque podem ter o benefício por duas vias: ou filiando-se na associação patronal outorgante do acordo ou, não querendo filiar-se, pedindo um acordo de adesão".

Subidas transversais podem excluir benefício

Outra exigência da lei do Orçamento do Estado exclui as empresas que aumentem o leque salarial, ou seja, a diferença entre os "montantes anuais da maior e menor remuneração fixa" dos trabalhadores no último dia do ano.

No documento de 1 de março, a AT sustenta que devem ser considerados todos os trabalhadores

Os exemplos dados pelo Fisco

● Se não existir instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), ainda que a entidade empregadora atribua aumentos salariais de pelo menos 5,1%, não pode beneficiar do regime.

● Se existir IRCT que não determine aumentos salariais, ainda que a entidade empregadora atribua aumentos de pelo menos 5,1%, não pode beneficiar do regime.

● Se existir IRCT que determine aumentos que se traduzam numa percentagem inferior a 5,1%, ainda que a entidade empregadora atribua aumentos de pelo menos 5,1%, não pode beneficiar do regime.

● Se existir IRCT que determine aumentos salariais, que se traduzam numa percentagem de, pelo menos, 5,1% e a entidade empregadora aplique aumentos de 5,1%, são de considerar, para efeitos do presente regime, as importâncias correspondentes ao aumento efetivamente imposto pelo IRCT (5,1%).

● Se existir IRCT que determine aumentos de, pelo menos, 6% e a entidade empregadora atribua aumentos de 8%, são de considerar, para efeitos do presente regime, as importâncias correspondentes a esse aumento (8%).

● Se existir IRCT que determine aumentos salariais que se traduzam numa percentagem de, pelo menos, 5,1% para os trabalhadores de determinadas categorias, apenas os aumentos relativos aos trabalhadores elegíveis dessas categorias, são suscetíveis de beneficiar deste regime.

● Sendo fixada uma percentagem única de 5,1% de aumento salarial para todos os trabalhadores, o leque salarial poderá aumentar e, como tal, poderá determinar a exclusão do sujeito passivo do presente regime, atento o n.º 2 do artigo 19.º-B do EBF.



março. Ministérios das Finanças e Trabalho não respondem aos insistentes pedidos de esclarecimento.

“independentemente do vínculo”; apenas as componentes fixas da remuneração; e que deve ser feito um cálculo proporcional nos contratos a termo parcial.

“De notar que, sendo fixada uma percentagem única de 5,1% de aumento salarial para todos os trabalhadores, o leque salarial poderá aumentar e, como tal, poderá determinar a exclusão do sujeito passivo do presente regime”, conclui a AT. Isto porque se todos os salários aumentarem na mesma proporção o leque salarial em termos absolutos aumenta.

Aumentos vistos ao detalhe da categoria

Por outro lado, nova dúvida, reconhece a AT: “Importa esclarecer se, para determinado sujeito passivo possa beneficiar deste regime, tem de resultar expressamente do IRCT a determinação de aumentos de pelo menos 5,1%”, ou se bas-



Se as empresas forem obrigadas a aplicar o referencial de 5,1% por portaria de extensão não devem aceder a bonificações.



SÉRGIO MONTE
Secretário-geral adjunto da UGT
20/04/2023

ta que tenha renovado uma convenção há menos de três anos e aprove de forma direta aumentos de pelo menos 5,1%.

“Se os aumentos salariais não forem determinados por IRCT, ou se o mesmo determinar aumentos que se traduzam numa percentagem inferior à prevista” (5,1% e acima do salário mínimo) e “ainda que sejam praticados aumentos salariais iguais ou superiores a 5,1%, a entidade empregadora não pode beneficiar” do incentivo em relação a esses trabalhadores, conclui o documento.

Mais: “atendendo a que no IRCT possam 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 remunera-

ção, face ao ano anterior, de pelo menos 5,1%, quando esse aumento seja determinado por IRCT”.

Assim, “se existir IRCT que não determine aumentos salariais, ainda que a entidade empregadora atribua aumentos de pelo menos 5,1%, não pode beneficiar do regime”.

Por outro lado “se existir IRCT que determine aumentos salariais que se traduzam numa percentagem de, pelo menos, 5,1% para os trabalhadores de determinadas categorias, apenas os aumentos relativos aos trabalhadores elegíveis dessas categorias, são suscetíveis de beneficiar deste regime”.

O documento defende que o direito da empresa ao incentivo depende, por isso, do que esteja definido no respetivo instrumento de negociação coletiva e do que tenha sido decidido para a categoria específica do trabalhador. ■