



LEONEL FRANCISCO
consultor da Ordem dos Contabilistas
Certificados
comunicacao@occ.pt

Incentivo fiscal à valorização salarial (Artigo 19.º-B EBF)

No período de encerramento de contas que decorre anualmente entre janeiro e março, as empresas procuram reduzir o seu encargo de imposto com IRC, socorrendo-se para tal, de potenciais benefícios fiscais que possam estar vertidos no sistema fiscal português e que lhes sejam aplicáveis.

A análise dos benefícios fiscais deve ser, por regra, acompanhada pelo contabilista certificado que possui os conhecimentos técnicos indispensáveis para melhor aconselhar o seu cliente nesta poupança fiscal.

Este artigo visa dar a conhecer o incentivo fiscal à valorização salarial previsto no artigo 19.º-B do Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF), já com as alterações da Lei 45-A/2024, de 31 de dezembro que aprovou o Orçamento de Estado (OE) para 2025 e que correspondem à execução do Acordo Tripartido de Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025/2028, outorgado pelo governo e os parceiros sociais.

É inevitável constatar que nos últimos anos está consagrada a necessidade de aceleração do aumento da remuneração mínima mensal garantida, o que tem criado repercussões no equilíbrio dos salários mais elevados. Este incentivo pode ajudar a contribuir, assim, para reforçar a revisão das remunerações, tornando-as mais ajustadas às competências e qualidades dos recursos humanos, sem prejuízo do papel preponderante que os trabalhadores devem acrescentar às empresas com vista à criação de riqueza.

Contudo, e como adiante veremos, o legislador delimita a aplicação do incentivo fiscal à valorização salarial à condição dos trabalhadores estarem abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) dinâmica, celebrado ou atualizado há menos de três anos, o que pode vir a excluir muitas empresas de poderem utilizar este benefício fiscal.

Caracterização do benefício

O benefício caracteriza-se pela possibilidade dos sujeitos passivos de IRC e dos sujeitos passivos de IRS com contabilidade organizada, poderem considerar em 200%¹ os encargos² com aumentos salariais³,

contabilizados como custo do exercício, no âmbito da determinação do seu lucro tributável.

De referir que apenas relevam para o presente benefício, os encargos com aumentos salariais relativos a trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado e abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho⁴ celebrado ou atualizado há menos de três anos e não apenas na parte em que excedam a remuneração mínima mensal garantida como previa a anterior redação.

Decorre da norma que no âmbito deste incentivo, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são os que se encontram previstos no artigo 2.º do Código do Trabalho, mais particularmente, os negociais⁵ e os não negociais⁶.

As convenções coletivas obrigam apenas aqueles que, durante a respetiva vigência, estiverem filiados ou se filiarem nas entidades outorgantes (associações patronais e sindicatos) e ainda as entidades patronais que neles outorguem diretamente.

A extensão de uma convenção coletiva a entidades patronais não inscritas nas associações subscritoras depende de essas entidades exercerem a sua atividade no mesmo setor económico a que a convenção se aplica e dos termos concretos em que aquela extensão se mostra prescrita nas portarias de extensão.

Não se encontrando a empresa filiada em nenhuma das entidades outorgantes acima referidas e não existindo portaria de extensão que se aplique ao seu ramo de atividade económica, ficará impedida de poder utilizar o benefício do incentivo fiscal à valorização salarial nos termos do n.º 3 do artigo 19.º-B do EBF.

A referida norma refere-se a “contrato de trabalho por tempo indeterminado”. Trata-se de conceito jurídico laboral, pelo que a delimitação desta noção deve ser confirmada com advogado. De todo o modo, o contrato de trabalho por tempo indeterminado corresponde ao contrato sem termo, que não tem um fim determinado. Este tipo de contrato não tem uma duração fixa, estando em vigor sem qualquer prazo pré-estabelecido. Se os contratos a termo se converterem em contrato sem termo, serão relevantes para o efeito a partir desse momento.

O montante máximo anual dos encargos majoráveis, por trabalhador, é o correspondente a cinco vezes⁷ a retribuição mínima mensal garantida⁸, não sendo considerados os encargos que resultem da atualização desse valor. Ou seja, a dedução máxima corresponderá, em 2025, a 4.350 euros.

As condições do aumento salarial reportam-se às retribuições anuais dos trabalhadores e já não à remuneração fixa, o que poderá facilitar os cálculos preparatórios para apuramento deste benefício. Além disso, o conceito de remuneração é alterado para o conceito jurídico-laboral de retribuição base⁹.

Não estão abrangidos por este benefício os encargos com aumentos salariais de trabalhadores que integrem o agregado familiar da entidade patronal ou detenham, direta ou indiretamente, uma participação não inferior a 50 % do capital social ou dos direitos de voto do sujeito passivo de IRC, bem como os membros do respetivo agregado familiar.

Passado o crivo pelas condições decorrentes do escopo da norma, o benefício só opera em aumentos salariais superiores ou iguais a 4,7%¹⁰, ou seja:

a) O aumento da retribuição base anual média na empresa, por referência ao final do ano anterior seja, no mínimo, de 4,7%; e

b) O aumento da retribuição base anual dos trabalhadores que auferiram um valor inferior ou igual à retribuição base média anual da empresa no final do ano anterior seja, no mínimo, de 4,7%.

Em forma de conclusão, o OE 2025 veio alterar a anterior redação do incentivo fiscal à valorização salarial previsto no artigo 19.º-B do Estatuto dos Benefícios Fiscais. Apesar de ser um benefício criado apenas em 2023, é de enaltecer o seu caráter valorativo no que concerne à política salarial das empresas. No entanto, recomenda-se uma análise cuidada na sua aplicação decorrente dos diversos pressupostos que a norma impõe, aguardando-se que a Autoridade Tributária possa vir ainda a conceder mais esclarecimentos sobre a sua melhor utilização.

7 - Quatro vezes em 2024.

8 - O valor da remuneração mínima mensal vigente no último dia do período de tributação.

9 - O conceito de retribuição encontra-se previsto nos artigos 258.º e seguintes do Código do Trabalho.

10 - Em 2024 era exigido apenas que a remuneração fixa fosse aumentada em 5% na parte em que excedesse a RMMG.

1 - 150% em 2024.

2 - Montantes suportados pela entidade empregadora com o trabalhador, a título de retribuição base (correspondente à acção do artigo 258.º do Código do Trabalho) e das contribuições para a segurança social a cargo da mesma entidade.

3 - Aumento ocorrido entre o último dia do período de tributação do exercício e o último dia do período de tributação do exercício anterior.

4 - Os definidos no artigo 2.º do Código do Trabalho.

5 - A convenção coletiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.

6 - A portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

CONTAS & IMPOSTOS

Distribuição de lucros

O CSC estabelece que, salvo diferente cláusula contratual ou deliberação tomada por maioria de três quartos dos votos correspondentes ao capital social em assembleia geral para o efeito convocada, não pode deixar de ser distribuído aos sócios metade do lucro do exercício.

Determinado sujeito passivo tem uma empresa unipessoal em que o sócio-gerente não é remunerado. No final do ano pode proceder à distribuição de lucros, embora não tenha um salário? Qual o limite do valor até ao qual poderá distribuir lucros?

O pedido de parecer prende-se com o direito aos lucros.

A distribuição de lucros, resultados transitados e reservas livres é decidida em assembleia geral de sócios com deliberação aprovada por maioria dos votos, podendo ser deliberado a qualquer momento. O artigo 217.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais (CSC) estabelece que, salvo diferente cláusula contratual ou deliberação tomada por maioria de três quartos dos votos correspondentes ao capital social em assembleia geral para o efeito convocada, não pode deixar de ser distribuído aos sócios metade do lucro do exercício que, nos termos desta lei, seja distribuível.

O n.º 2 da mesma norma estabelece ainda que o crédito do sócio à sua parte dos lucros vence-se decorridos 30 dias sobre a deliberação de atribuição de lucros, salvo diferimento consentido pelo sócio; os sócios podem, contudo, deliberar, com fundamento em situação excecional da sociedade, a extensão daquele prazo até mais 60 dias.

O n.º 3 estabelece ainda que, se, pelo contrato de sociedade, os gerentes ou fiscais tiverem direito a uma participação nos lucros, esta só pode ser paga depois de postos a pagamento os lucros dos sócios. Uma vez acutelada a constituição da reserva legal correspondendo a cinco por cento dos lucros do exercício até perfazer 20 por cento do capital social da sociedade (artigo 218.º do Código das Sociedades Comerciais (CSC)) e a cobertura de eventuais prejuízos transitados (artigo 33.º do CSC), não há qualquer limitação à distribuição dos lucros sendo um direito dos sócios. O facto do sócio-gerente não ser remunerado e ser uma sociedade unipessoal não é relevante para o direito à distribuição dos lucros.

Em termos fiscais, a retenção na fonte à taxa liberatória de 28 por cento apenas ocorre com o pagamento ou colocação à disposição dos lucros ou dividendos.

ID: 115385806

31-01-2025

FISCALIDADE

**Incentivo fiscal
à valorização salarial
tem eficácia limitada**

Pág. 18