

BOLETIM LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL

Acordo de Concertação
Social e Orçamento de
Estado 2023

Pág. 2

Alertas Legais

Pág. 5

Destaques de Jurisprudência

Pág. 6

Acordo de Concertação Social e o Orçamento de Estado para 2023

Governo e Parceiros Sociais (com excepção da CGTP) chegaram a um acordo em sede de concertação social no passado dia 10 de Outubro, o designado “Acordo de Médio Prazo para Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade” (o “Acordo”). Este Acordo terá impactos importantes no que é a realidade das relações laborais nos próximos anos que importa desde já antever.

O Acordo encontra-se delineado em torno de 5 áreas de intervenção:

1. Valorização dos salários;
2. Jovens: atracção e fixação de talento;
3. Trabalhadores: rendimentos não salariais;
4. Empresas: Fiscalidade e Financiamento;
5. Simplificação Administrativa e Custos de Contexto.

1. VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS

O objectivo anunciado nesta matéria é aumentar em +3 pontos percentuais o peso relativo das remunerações no PIB, face ao valor pré-crise (2019: 45,3%), convergindo com a média europeia, alcançando-se um peso relativo as remunerações no PIB de, pelo menos, 48,3% em 2026.

Para se alcançar este objectivo estima-se ser necessário um Adicional Salarial de 1,3 pontos percentuais - traduzindo-se numa valorização nominal das remunerações por trabalhador de 4,8% em média, nos anos de 2023 a 2026.

Pretende-se que o valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida (“RMMG”) atinja o valor de, pelo menos, € 900,00 em 2026, sendo a evolução da RMMG a seguinte:

Ano	2023	2024	2025	2026
Valor	€ 760	€ 810	€ 855	€ 900

2. JOVENS: ATRACÇÃO E FIXAÇÃO DE TALENTO

- Aumento do benefício anual do IRS Jovem para 50% no primeiro ano, 40% no segundo ano, 30% nos terceiro e quarto anos e 20% no quinto ano, e aumento dos limites máximos do benefício em cada ano.

A LOE 2023 já aprovada na generalidade, altera a redacção do artigo 12.º - B do CIRS, passando a prever que a isenção é de 50% no primeiro ano, 40% no segundo ano, 30% no terceiro e no quarto ano e de 20% no último ano, com os limites de 12,5 vezes o valor do IAS, 10 vezes o valor do IAS, 7,5 vezes o valor do IAS e 5 vezes o valor do IAS, respectivamente.

- Criação de um programa anual de apoio à contratação sem termo de jovens qualificados com salários iguais ou superiores a € 1320,00.
- Extensão extraordinária do Programa Regressar durante a vigência do Acordo, adaptando as regras de acesso ao mesmo.

3. TRABALHADORES: RENDIMENTOS NÃO SALARIAIS

- Actualização, em 2023, dos escalões de IRS, com base no critério de valorização nominal das remunerações por trabalhador (5,1%), e assegurar o princípio da neutralidade fiscal das actualizações salariais, com a actualização anual dos escalões de IRS que garanta o não agravamento fiscal em função dos aumentos salariais.

A LOE 2023 altera as taxas de IRS previstas no artigo 68.º CIRS, passando a ter a ser aplicáveis as seguintes taxas:

Rendimento Colectável (€)	Taxas	
	Normal	Média
Até 7479	14,50	14,500
De mais de 7479 até 11284	21,00	16,992
De mais de 11284 até 15992	26,50	19,579
De mais de 15992 até 20700	28,50	21,608
De mais de 20700 até 26355	35,00	24,482
De mais de 26355 até 38632	37,00	28,460
De mais de 38632 até 50483	43,50	31,991
De mais de 50483 até 78834	45,00	36,669
Superior a 78834	48,00	

Acordo de Concertação Social e o Orçamento de Estado para 2023

- Aproximação e, sempre que possível, eliminação da diferença entre a retenção na fonte de IRS e o imposto devido, evoluindo para um sistema de retenção na fonte que assegure que as valorizações salariais se traduzem em ganhos líquidos mensais para os trabalhadores.
- Reformulação das regras de funcionamento do mínimo de existência para conferir maior progressividade ao IRS.
- Criação de um Incentivo de Regresso ao Mercado de Trabalho, direccionado a desempregados de longa duração, permitindo acumulação parcial de subsídio de desemprego com o salário pago pela entidade empregadora.
- Aumento da remuneração por trabalho suplementar a partir das 100 horas (50% pela primeira hora ou fracção desta, 75% por hora ou fracção subsequente em dia útil, 100% por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal ou em feriado **(carece de introdução de alterações ao Código do Trabalho)**).
- Redução da taxa de retenção na fonte de IRS para metade, nestas horas suplementares.

A LOE 2023 prevê uma alteração na redacção do artigo 99.º - C do CIRS nos termos da qual a taxa de retenção autónoma a aplicar à remuneração proveniente de trabalho suplementar é reduzida em 50% a partir da 101.ª hora, inclusive, de trabalho suplementar.

- Actualização do valor de isenção de tributação do subsídio de alimentação para € 5,20.
- Avaliação e operacionalização do enquadramento fiscal próprio para bonificar ao trabalhador a frequência de formação profissional certificada.
- Implementação de medidas que mitiguem os impactos do aumento nos custos com a habitação no orçamento familiar.

A LOE 2023 prevê que em 2023 a retenção na fonte sobre rendimentos da categoria A de IRS é reduzida para a taxa do escalão imediatamente inferior à correspondente remuneração mensal e situação familiar aplicável ao respectivo titular de rendimentos, desde que o sujeito passivo seja titular de um crédito à habitação que tem como objecto a sua habitação própria e permanente e aufera uma remuneração mensal que não ultrapasse € 2700.

- Aumento da compensação por cessação do contrato de trabalho para 14 dias nas situações de despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho **(carece de introdução de alterações ao Código do Trabalho)**.

4. EMPRESAS: FISCALIDADE E FINANCIAMENTO

- Majoração em 50% dos custos com a valorização salarial (remunerações e contribuições sociais), em sede de IRC para todas as empresas que:
 - Tenham contratação colectiva dinâmica (entendendo-se como tal a outorga ou renovação de IRCT há menos de 3 anos;
 - Valorizem anualmente os salários em linha ou acima dos valores previstos no Acordo e no quadro de IRCT;
 - Reduzam o leque salarial, considerando-se par ao efeito o rácio entre a parcela da remuneração base dos 10 % de trabalhadores melhor remunerados em relação ao total e a parcela de remuneração base dos 10% de trabalhadores menos bem remunerados em relação ao total.

A LOE 2023 introduziu um novo artigo (19.º - B) no Estatuto dos Benefícios Fiscais que regula esta matéria. Nos termos desta nova norma, para determinação do lucro tributável dos sujeitos passivos de IRC e de IRS com contabilidade organizada, os encargos correspondentes ao aumento determinado por “IRCT dinâmica” (outorga ou renovação de IRCT concluído há menos de 3 anos) relativos a trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado são considerados em 150% dos respectivos montantes, contabilizado como custo do exercício. Ficam excluídos do regime os sujeitos passivos em relação aos quais se verifique um aumento do leque salarial (diferença entre os montantes anuais da maior e menor remuneração fixa dos trabalhadores, apurada no último dia do período de tributação em causa).

Apenas são considerados os encargos relativos a trabalhadores cuja remuneração tenha aumentado em pelo menos 5,1% entre o último dia do período de tributação do exercício em causa e o último dia do período de tributação anterior e acima da RMMG aplicável no último dia do período de tributação do exercício em causa.

O montante máximo dos encargos majoráveis, por trabalhador, é o correspondente a 4 vezes a RMMG.

- Criação do Regime Fiscal de Incentivo à Capitalização de Empresas (ICE), fundindo a Dedução de Lucros Retidos e Reinvestidos (DLRR) e a Remuneração Convencional do Capital Social (RCSS), simplificando os incentivos fiscais à capitalização e ao investimento, por via de eliminação de redundâncias e limitações inerentes aos instrumentos actualmente existentes, e melhorando ainda o Regime Fiscal de Apoio ao Investimento (RFAI), através do reforço da majoração regional. Através do ICE alarga-se de 6 para 10 anos o prazo de dedução dos aumentos de capitais elegíveis, os quais incorporam entradas em dinheiro e espécie e, bem assim, prémios de emissão de acções e reservas de sociedade.

Acordo de Concertação Social e o Orçamento de Estado para 2023

A LOE 2023 introduziu um novo artigo (43.º - D) no Estatuto dos Benefícios Fiscais que regula esta matéria. De acordo com a nova norma, na determinação do lucro tributável das sociedades comerciais ou civis sob forma comercial, cooperativas, empresas públicas, e demais pessoas colectivas de direito público ou privado com sede ou direcção efectiva em território português pode ser deduzida uma importância correspondente à aplicação da taxa de 4,5% ao montantes dos aumentos líquidos de capitais próprios elegíveis. A taxa é majorada em 0,5 pontos percentuais no caso de o sujeito passivo se qualifique como *Small Mid Cap*.

A dedução é efectuada no apuramento do lucro tributável relativo ao período de tributação em que se verifiquem os aumentos líquidos dos capitais próprios elegíveis e aos nove períodos de tributação seguintes, sendo excluídos os exercícios em que a sociedade beneficiária reduza o capital social com restituição aos sócios.

A dedução não pode exceder, em cada período de tributação, o maior dos seguintes limites:

- € 2.000.000,00; ou
 - 30% do resultado antes de depreciações, amortizações, gastos de financiamento líquidos e impostos, sendo a parte da dedução que exceda este limite dedutível na determinação do lucro tributável de um ou mais dos cinco períodos de tributação posteriores, após a dedução relativa a esse mesmo período.
- Reformulação do sistema de reporte e dedução dos prejuízos fiscais gerados em exercícios financeiros anteriores, no sentido da sua simplificação. É retirado o limite temporal de reporte de prejuízos fiscais, limitando a 65% da colecta a sua dedutibilidade. Adicionalmente, proceder-se-á à simplificação dos procedimentos de transmissão de prejuízos fiscais no âmbito de processos de reestruturação de sociedades, passando estes a ser declarados directamente pelas empresas.

A LOE 2023 introduz alterações ao CIRC que reflectem o Acordo.

- Redução selectiva de IRC para as empresas que invistam em Investigação e Desenvolvimento (I&D), reforçando as condições do Sistema de Incentivos Fiscais à Investigação e Desenvolvimento Empresarial (SIFIDE II) na componente do investimento directo.
- No ano de 2023, aumento do limite da matéria colectável a que se aplicam as taxas especiais de IRC para PMEs, bem como para empresas em actividade nos territórios do interior, de € 25.000,00 para 50.000,00, alargamento às *Small Mid Caps* e, durante o período de vigência do Acordo, alargamento da taxa reduzida por dois anos a empresas que resultem de fusão de PME.

A LOE 2023 prevê que no caso de sujeitos passivos que exerçam, directamente e a título principal, uma actividade económica de natureza agrícola, comercial ou industrial, que sejam qualificada como pequena ou média empresa ou *Small Mid Cap*, a taxa de IRC aplicável aos primeiros € 50.000,00 de matéria colectável é de 17%.

Prevê ainda que a mesma taxa de IRC é aplicável nos dois exercícios posteriores a operações de fusões, cisões, entradas de activos e permutas de partes sociais, realizadas entre 1 de Janeiro de 2023 e 31 de Dezembro de 2026, em que a totalidade dos sujeitos passivos se qualifique como *Small Mid Cap*.

- Redução imediata de 2,5 pontos percentuais das taxas de tributação autónoma aplicáveis ao custo associado a veículos híbridos plug-in e redução das taxas de tributação autónoma aplicáveis a veículos ligeiros movidos a GNV.

A LOE 2023 prevê que no caso de viaturas ligeiras de passageiros híbridas plug-in, cuja bateria possa ser carregada através de ligação à rede eléctrica e que tenham uma autonomia mínima, no modo eléctrico, de 50 km e emissões oficiais inferiores a 50 gCO₂/Km, e viaturas ligeiras de passageiros movidas a GNV, as taxas de tributação autónoma são, respectivamente, de 2,5% no caso de viaturas com um custo de aquisição inferior a € 27.500,00, 7,5% para viaturas com custo de aquisição igual ou superior a € 27.500,00 e de 15% no caso de viaturas com curso de aquisição igual ou superior a € 35.000,00.

- Criação de um incentivo financeiro a instrumentos de formação à medida.
- Operacionalização de medidas de apoio às empresas, no âmbito de formação certificada em contexto de trabalho.

5. SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA E CUSTOS DE CONTEXTO

Conjunto de medidas a implementar, das quais destacamos:

- Reversão do Fundo de Compensação do Trabalho (“FCT”) para permitir às empresas financiar a qualificação e a formação certificada de trabalhadores e apoiar a autonomização dos jovens trabalhadores, suportando uma parte dos encargos com habitação.
- Fim das contribuições para o FCT e, durante a vigência do Acordo, a suspensão das contribuições mensais para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.

Alertas Legais

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Foram publicadas as seguintes Portarias de Extensão (“PE”):

- PE do contrato colectivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB) – Indústria de hortofrutícolas. A extensão não é aplicável a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2022;
- PE do contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A extensão abrange empregadores que no Distrito de Viana do Castelo se dediquem às actividades de comércio a retalho, actividades funerárias e de ginásio (*fitness*) e às actividades de cabeleireiros e institutos de beleza. A extensão não é aplicável a empregadores que se dediquem à actividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados. Ficam igualmente fora do âmbito de aplicação empregadores que: (i) sendo a actividade de comércio a retalho ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m², (ii) sendo a actividade de comércio a retalho não alimentar disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m², (iii) sendo a actividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15.000 m², (iv) sendo a actividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25.000 m². A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia – SITEMAQ e outros. A extensão é aplicável a empregadores que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2022;
- PE do contrato colectivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCEs) e outros. A extensão não é aplicável às relações de trabalho que, no mesmo âmbito, sejam reguladas por IRCT negocial nem a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2021;
- PE do contrato colectivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS). A extensão não é aplicável às relações de trabalho que, no mesmo âmbito, sejam reguladas por IRCT negocial. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2022;
- PE das alterações do contracto colectivo entre a Associação Nacional de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais dos Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras. A extensão inclui empregadores que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul. A extensão aplica-se aos distritos de Lisboa e Setúbal e aos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor. A extensão não é aplicável a empregadores cuja actividade (i) sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m², (ii) sendo de comércio alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio de retalho alimentar igual ou superior a 15000 m². A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB). A extensão é aplicáveis a empresas que desenvolvam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120). A extensão na é aplicável a trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ou em sindicatos representados pela FESAHT. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2022;

Alertas Legais

- PE das alterações do contrato colectivo entre a APROSE – Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS). A extensão é aplicável a empregadores que se dediquem à actividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros. A extensão não é aplicável a trabalhadores filiados no SINAPSA – Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2022.

Destaques de Jurisprudência

Contrato de trabalho a termo certo – Actividade Sazonal

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 07/09/2022 – Proc. 16670/17.8.T8PRT.P1.S1

No presente Acórdão, proferido com um voto de vencido, o STJ debruça-se sobre a questão do que se deve entender como “actividade sazonal” para efeitos de justificação da celebração de um contrato de trabalho a termo certo.

Lê-se no sumário do Acórdão que:

«II – Uma empresa que se dedica a cruzeiros fluviais durante cerca de dez meses por ano não pode invocar actividade sazonal para justificar um contrato a termo de uma camaroteira, fora de qualquer pico de actividade, sendo essa contratação uma sua necessidade permanente e não temporária.»

No caso, estava em causa a actividade de uma empresa que se dedica à realização de cruzeiros no rio Douro, tendo sido dado como provado que a realização de cruzeiros turísticos no rio Douro é procurada pelos clientes apenas durante um período específico do ano (muito essencialmente entre Abril e Outubro de cada ano), o que está ligado a condições climatéricas e também ao ciclo de produção de vinho naquela região, bem como que a realização de tais cruzeiros se encontra dependente de o rio apresentar condições de navegabilidade (o que normalmente não sucede nos meses de Inverno, isto é, sensivelmente de Novembro de um ano a Março do ano seguinte).

Em dois parágrafos e sem qualquer referência expressa a tal realidade fáctica, o STJ pronunciou-se no sentido de que tal actividade não apresenta as características de sazonalidade que permitiriam o recurso à contratação a termo com tal justificação. No Acórdão, avança-se com um exemplo de uma decisão de um caso francês, de um museu que contratava a termo porteiros e seguranças invocando necessidade temporária, tendo-se provado em tribunal que o museu tinha permanentemente exposições temporárias, tendo o tribunal recusado que houvesse uma necessidade temporária já que tais exposições eram, no fim de contas, a actividade permanente do museu. Afigura-se-nos como totalmente deslocado o paralelo com tal situação. De facto, se efectivamente a actividade de um museu, podendo ter variações significativas de época para época, desenvolve-se durante todo o ano, no caso em análise pelo STJ deu-se como provado que apenas durante parte do ano essa actividade podia ser realizada.

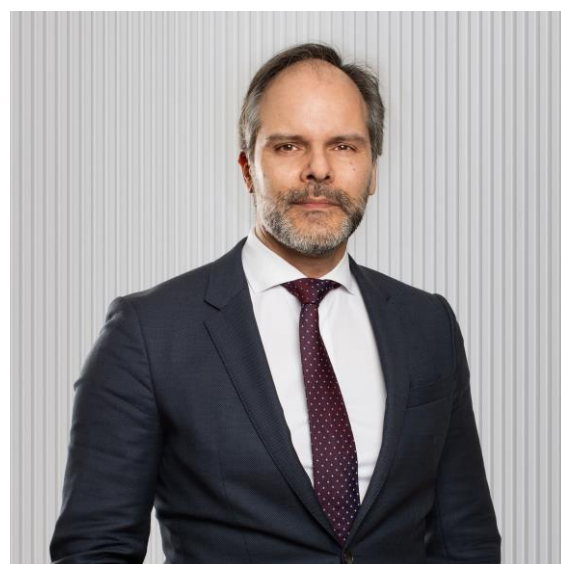
Por outro lado, entendemos que a decisão do STJ é totalmente desfasada do que é a actividade de uma empresa com as características daquela que estava em causa no processo. É que, desde logo, coloca-se a seguinte questão: quais são as alternativas que a empresa tem? Contrata sem termo e tem um trabalhador “sem nada para fazer” durante cerca de 4 meses por ano? Contrata o trabalhador em regime trabalho intermitente (realidade praticamente inexistente em Portugal) e que colocaria o trabalhador numa situação económica menos favorável do que aquela que resultaria de uma sucessão de contratos a termo certo com períodos intercalares de acesso ao subsídio de desemprego ou de realização de outra actividade? Faz todos os anos um despedimento colectivo quando se torna previsível que vai deixar de ter trabalho para os trabalhadores, o que, para além de juridicamente inviável também colocaria o trabalhador numa situação economicamente menos vantajosa?

Em suma, entendemos que a decisão do STJ é profundamente criticável, por se totalmente desfasada daquilo que são as soluções que a empresa que era ré no processo – à semelhança do que sucede com muitas empresas do ramo turístico - tem ao seu dispor para fazer face a uma actividade económica que, pese embora seja cada vez mais estendida ao longo do ano é, indiscutivelmente, sazonal.

DEPARTAMENTO LABORAL **VCA**



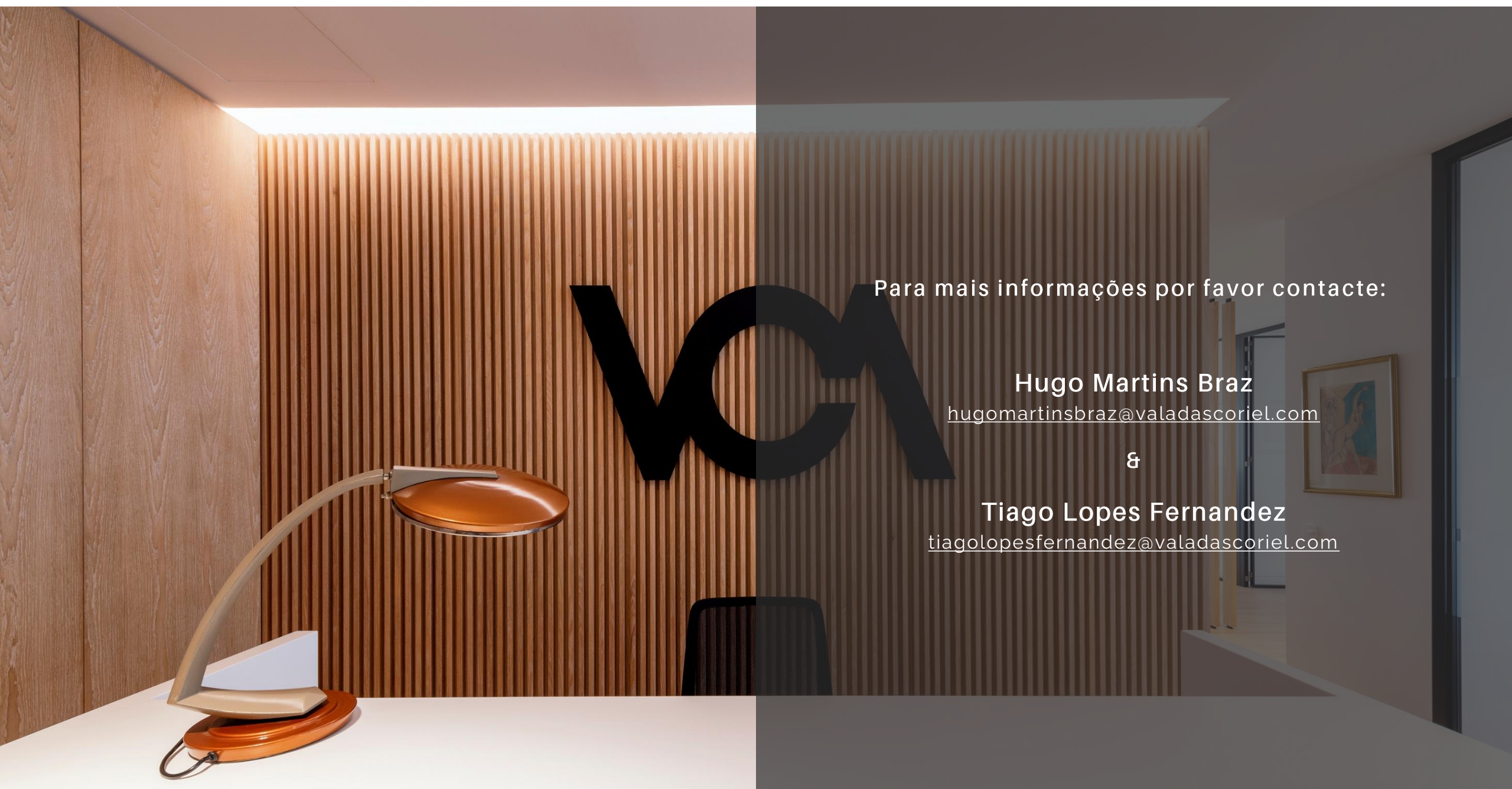
Hugo Martins Braz
Sócio
hugomartinsbraz@valadascoriel.com



Tiago Lopes Fernandez
Consultor
tiagolopesfernandez@valadascoriel.com



Maria Moura Fonseca
Associada Sénior
maria.fonseca@valadascoriel.com



Para mais informações por favor contacte:

Hugo Martins Braz
hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Lopes Fernandez
tiagolopesfernandez@valadascoriel.com