

«Habemus Pactum»: acordo de rendimentos e competitividade será linha orientadora até 2026

O Governo acordou com os parceiros sociais¹ um plano para o médio prazo no sentido de melhorar os rendimentos das famílias e a competitividade das empresas. Algumas destas medidas já foram incorporadas na proposta de Orçamento de Estado 2023, apresentada em outubro. Neste artigo vamos explorar, de forma geral, quais as metas que se pretendem atingir com estes objetivos.

No que diz respeito às famílias, os objetivos parecem promissores, uma vez que podem compensar parcialmente os efeitos adversos do aumento dos preços, dos juros e eventual deterioração do mercado de trabalho. Relativamente aos salários, o objetivo é que o seu peso no PIB atinja os 48,3% em 2026, o que representa um aumento de 3 p. p. face a 2019. Para isso, o acordo aponta para um aumento de 20% do rendimento médio por trabalhador entre 2022 e 2026 e o aumento da Remuneração Mínima Mensal Garantida (salário mínimo nacional) para 900 euros no final de 2026.²

O primeiro objetivo pode ser desafiante: se usarmos como referência a evolução histórica da remuneração bruta média mensal base, o cumprimento do acordo obrigaria a aumentos substancialmente superiores aos registados nos últimos anos (ver primeiro gráfico). Relativamente ao salário mínimo nacional, é possível que, com esta medida, o peso das pessoas que recebem uma remuneração equivalente ao salário mínimo no total do emprego continue a aumentar (tal como é possível verificar no segundo gráfico).

De forma a aumentar a liquidez das famílias, o acordo inclui ainda a atualização dos escalões de IRS em 5,1%, refere intenção de assegurar a neutralidade fiscal da atualização salarial (de maneira a que aumentos salariais não impliquem uma subida de escalão e consequente perda de rendimento) e a maior aproximação entre a retenção na fonte de IRS e o imposto devido (dependendo do grau de aproximação, esta medida pode ser muito relevante na sustentação da procura interna em 2023; de facto, os reembolsos em sede de IRS representaram 2,2% do consumo privado em 2021). Inclui ainda um incentivo para a ingressão dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (com acumulação parcial do subsídio de desemprego e do salário) e o aumento da remuneração das horas extraordinárias (a partir das 100 horas) com a redução para metade da respetiva taxa de retenção na fonte. Finalmente, em caso de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, a compensação passa de 12 para 14 dias.

1. Confederações patronais da Indústria, da Agricultura, do Turismo e do Comércio e Serviços, e a UGT.

2. O acordo estabelece as seguintes intenções para o salário mínimo: 760 euros em 2023, 810 euros em 2024 e 855 euros em 2025.. De recordar que o SMN é de 705 euros em 2022.

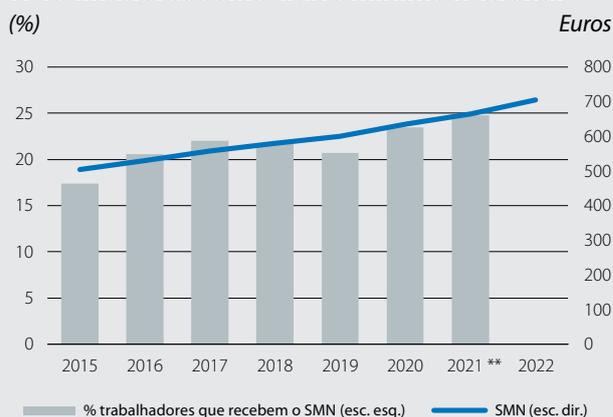
Remuneração média mensal base e objetivos inscritos no Acordo

Taxa de variação homóloga (%)



Nota: * Média da remuneração bruta média mensal base registada no 1S 2022.
Fonte: BPI Research, com base nos dados do INE e Acordo de Rendimentos.

Trabalhadores com salário mínimo nacional*



Notas: * Não existe informação para 2022. Inclui apenas trabalhadores por conta de outrem e Membros de órgãos estatutários. ** Informação disponível apenas para 1S21.
Fonte: BPI Research, com base nos dados do GEP.

Do lado das empresas, não é certo qual o impacto que as medidas podem vir a ter, já que, por um lado, haverá aumento de custos com pessoal, mas, por outro lado, haverá medidas de alívio fiscal e intenção de reduzir custos de contexto. Neste sentido, haverá incentivos para promoverem o aumento dos salários dos funcionários, através da majoração em 50% dos custos com os aumentos salariais (incluindo a parte das contribuições sociais) em sede de IRC e que respondam a alguns objetivos, nomeadamente, aposta na contratação coletiva, aumento dos salários em linha com o estabelecido no acordo e na negociação coletiva, e redução da disparidade salarial. Apesar do peso dos salários no PIB estar longe do objetivo do Governo, o certo é que o peso das remunerações pagas no VAB das empresas aumentou desde 2016: no primeiro semestre de 2022, representavam mais de 60% do VAB

(57% em 2016). Por outro lado, importa realçar que também a poupança das empresas não financeiras tem vindo a aumentar (mais de 20% do VAB), o que pode ser uma importante almofada para o incremento dos custos associados ao aumento das remunerações.

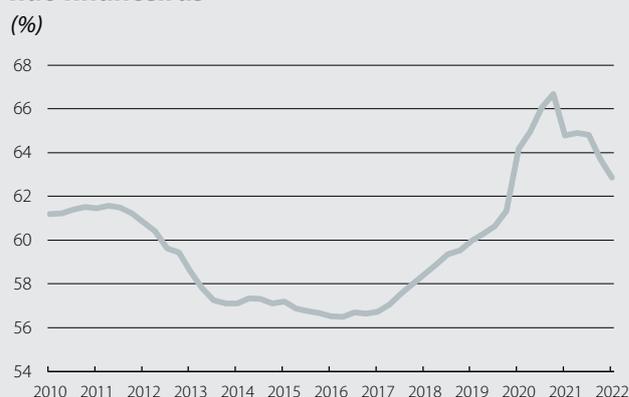
Existem ainda medidas que promovem a capitalização das empresas, com a criação de um Regime Fiscal de Incentivo à Capitalização de Empresas (ICE), alargando-se o período durante o qual é possível deduzir os aumentos de capital (de 6 para 10 anos). Haverá ainda redução de IRC para as empresas que invistam em I&D, aumento do limite da matéria coletável para PME e empresas instaladas no interior do país (de 25.000 para 50.000 euros), assim como para empresas que resultem de fusões (no sentido de promover uma maior dimensão das empresas). Existem ainda outras medidas de alívio/incentivo fiscais diversas, como a redução das tributações autónomas na compra de veículos híbridos *plug-in* e veículos movidos a gás natural, o não agravamento das tributações autónomas no caso de prejuízos fiscais e incentivos para fomentar a formação dos colaboradores.

Por fim, o acordo inclui ainda medidas para minimizar os custos de contexto e tornar o ambiente de negócios mais favorável, como a simplificação dos licenciamentos, alterações ao nível do Fundo de Compensação do Trabalho (incluindo o fim das contribuições), o fim da obrigatoriedade de declaração trimestral à Segurança Social para trabalhadores independentes, novas modalidades de pagamento à Segurança Social e a simplificação do licenciamento para produção de energia por vias renováveis.

Este acordo não tem um carácter obrigatório nem rígido: inclui apenas um conjunto de medidas que deve guiar a atuação dos parceiros sociais nos próximos anos e será avaliado aquando a apresentação no Parlamento do Orçamento de Estado em cada ano ou caso as condições económicas e/ou sociais se alterem. A monitorização e acompanhamento ficam a cargo de um grupo de trabalho, constituído por representantes do Governo e dos parceiros sociais, e apoiado pelo Conselho Económico e Social.

Vânia Duarte

Peso das remunerações no VAB das empresas não financeiras



Fonte: BPI Research, com base nos dados do INE (Contas Nacionais).