



CIRCULAR

N/REFª: 84/2022
DATA: 30/09/2022

Assunto: Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade

Exmos. Senhores,

No passado dia 28 de Setembro, dia em que reuniu a Comissão Permanente de Concertação Social, o Governo distribuiu o documento em anexo, relativo a um eventual “Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade”. Após vários meses de reuniões, foi o primeiro documento minimamente estruturado que o Governo apresentou.

O texto distribuído, suscita diversos comentários à CCP, que oportunamente expressámos em reunião da CPCS, desde logo, o desequilíbrio entre a ambição das medidas relativas à melhoria dos salários dos trabalhadores e as propostas dirigidas às empresas. É também notória a demissão do Governo em contribuir para a projectada melhoria dos rendimentos dos portugueses, de que são exemplo as medidas apresentadas em sede de IRS.

Em concreto, o documento apresenta-se estruturado em 5 áreas de intervenção - Valorização dos salários; Jovens: atração e fixação de talento; Trabalhadores: Rendimentos não salariais; Empresas: Fiscalidade e Financiamento; Simplificação Administrativa e Custos de Contexto.

Sobre a valorização dos salários, e com o objectivo de convergir com a média europeia em termos de peso das remunerações no PIB, o Governo propõe um aumento dos salários e outros

rendimentos de 4,8%, em média, nos próximos 4 anos. Propõe para o efeito uma fórmula em que combina inflação de médio prazo (2%), Produtividade (crescimento médio de 1,5%), e aquilo que o Governo designa por **Adicional Salarial** (1,3 p.p.), de forma a alcançar os já referidos 4,8%. É no mínimo estranho, principalmente num contexto de enorme incerteza que, nesta fórmula, não se equacione nenhum ponderador sobre o comportamento da economia. Será que o Governo considera que as empresas têm capacidade para aumentar salários em 20% independentemente do contexto económico?

O Governo apresenta, igualmente, um conjunto de considerações em termos da evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida em termos também complexos. Assume, desde logo, que o aumento deve incorporar o já referido adicional salarial, o que leva a pressupor que a RMMG irá rondar os 760 euros em 2023, estando ainda em aberto os valores nos anos seguintes até se alcançar um valor de “pelo menos” 900 euros em 2026. Mais uma vez, nada é referido sobre o contexto de grande incerteza que perdurará, pelo menos, no próximo ano.

Relativamente à segunda área de intervenção sobre os *jovens: atração e fixação de talento*, a proposta mais “emblemática” prende-se com a designada “Reconversão do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) num Fundo de Apoio à Autonomização de Jovens Trabalhadores e reforço do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)”. Esqueceu-se o Governo que as centenas de milhões de euros que estão no FCT pertencem a cada uma das empresas que descontou para esse Fundo. Não contentes com essa proposta, ainda se pretende reforçar o outro fundo – o FGCT – esse sim um fundo mutualista!

No capítulo designado “trabalhadores: rendimentos não salariais”, encontramos um conjunto de generalidades sobre actualizações ! regulares dos escalões do IRS de forma a assegurar a neutralidade fiscal das actualizações salariais. Ou seja, é pedido um enorme esforço às empresas para actualizarem salários e o contributo do Governo para o desejável aumento dos rendimentos dos portugueses é um conjunto vazio. Acresce, que se prevê o agravamento do custo do trabalho suplementar a partir das 120 horas. O Governo não só não responde à preocupação das empresas para desagravar fiscalmente o trabalho suplementar para os trabalhadores, como ainda agrava o seu custo para as empresas.

Relativamente às duas últimas áreas - Empresas: Fiscalidade e Financiamento e Simplificação Administrativa e Custos de Contexto – seria expectável que, sendo aparentemente áreas dirigidas às empresas, pudessem conter um conjunto de propostas, recorrentemente, apresentadas pelas

Confederações, nomeadamente no domínio das tributações autónomas, das garantias dos contribuintes, para referir apenas alguns exemplos. Pura ilusão. Mais uma vez somos confrontados com propostas genéricas, na expectativa de que o Orçamento do Estado traga algumas novidades.

Em síntese, o documento agora apresentado pelo Governo está longe de configurar uma efectiva proposta de acordo. Para a CCP é fundamental garantir alguns pressupostos, designadamente:

- O Governo tem que dar o seu contributo para o aumento do rendimento líquido dos trabalhadores, não podendo este aumento resultar de um esforço unilateral das empresas;
- Qualquer fórmula de actualização de salários não pode deixar de ponderar a evolução da economia nacional e internacional;
- As medidas fiscais terão que ser transversais para todos os sectores e tipologias de empresas, nomeadamente PME;
- Terão que ser acautelados os impactos do aumento do salário mínimo nacional.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral



Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da
Competitividade

CPCS | 28/09/2022

I. Introdução

Vivemos um contexto internacional de enorme incerteza e tempos de grande exigência para responder aos desafios que enfrentamos.

Tempos que necessitam de um compromisso coletivo, que deve traduzir as prioridades assumidas no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais para 2030.

O programa do XXIII Governo constitucional identificou, neste sentido, como essencial a celebração de um Acordo de Médio Prazo de melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade (Acordo), tendo como prioridades:

- A definição de uma trajetória plurianual de atualização real do salário mínimo nacional, de forma faseada, previsível e sustentada, evoluindo em cada ano em função da dinâmica do emprego e do crescimento económico, com o objetivo de atingir pelo menos os 900 euros em 2026;
- A criação de um quadro fiscal adequado para que as empresas assegurem, a par da criação de emprego líquido, políticas salariais consistentes em termos de valorização dos rendimentos e de redução das disparidades salariais, centrado na valorização dos salários médios;
- A valorização da negociação coletiva através da sua promoção na fixação dos salários, na atualização das principais convenções coletivas de trabalho, com o objetivo de implementar sistemas de progressões e promoções, e garantindo, simultaneamente, a necessária amplitude salarial, priorizando a negociação coletiva enquanto ferramenta que permite alinhar os salários com a produtividade das organizações, promovendo a melhoria da qualidade do emprego e dos salários;

- A valorização do rendimento dos mais jovens, num esforço partilhado entre empresas e Estado.

A melhoria, por um lado, dos rendimentos e dos salários dos trabalhadores e, por outro, da produtividade e da competitividade das empresas e da economia, é fundamental para assegurar uma trajetória de crescimento sustentado e partilhado e fazer face aos desafios que enfrentamos.

A economia portuguesa está num processo de recuperação de um enorme choque resultante da pandemia. Esta recuperação foi dificultada pela invasão da Ucrânia por parte da Rússia, que destabilizou as cadeias de produção, provocou um agravamento do aumento dos preços de matérias-primas, da energia e, conseqüentemente, dos custos de produção e contribuiu para o grande aumento da inflação enfrentada pelas famílias.

Foi com a vontade e determinação de procurar encontrar um compromisso que os Parceiros Sociais se empenharam na negociação de um acordo, tendo sido identificados como objetivos:

- Reequilibrar a repartição da riqueza produzida, corrigindo o desequilíbrio observado sobretudo nos anos da crise económica e financeira, e aumentar o rendimento disponível das pessoas e famílias, desde logo pela via salarial;
- Criar condições para reforçar a competitividade das empresas e o crescimento da produtividade, estimulando os fatores que os determinam.

E como meta:

- Convergir com a média da União Europeia no peso das remunerações no PIB até 2026.

Para o efeito, foram estabelecidas as seguintes áreas temáticas de intervenção:

- A. Valorização dos salários
- B. Jovens: atração e fixação de talento
- C. Trabalhadores: Rendimentos não salariais
- D. Empresas: Fiscalidade e Financiamento
- E. Simplificação Administrativa e Custos de Contexto

II. Diagnóstico e Ponto de Partida: Evolução Salarial

Desde 2016, a recuperação do emprego e a valorização dos salários, incluindo o aumento do Salário Mínimo Nacional, foram os fatores determinantes para diminuir o fosso entre a evolução da remuneração real e a produtividade.

Também a partir de 2016, fruto da capacidade de criação de emprego e de crescimento da atividade económica, inverteu-se a tendência de redução do peso das remunerações no produto, verificada desde o fim da primeira década do século XXI. O peso das remunerações no PIB desceu de 47,7% em 2009 para 43,6% em 2015, tendo recuperando para 45,3% em 2019. Importa referir que, apesar do crescimento em 5,6 p.p. da taxa de emprego até 2019 e da valorização dos salários, o peso das remunerações no PIB apenas recuperou 1,7 p.p.

De facto, Portugal divergiu significativamente do padrão médio europeu até 2015. Entre 2009 e 2015, acentuou-se a divergência face à média europeia, tendo atingido -3,1 p.p. em 2015. Deste modo, apesar da recuperação, a média do peso das remunerações no PIB em Portugal foi cerca de 3 p.p. inferior à média europeia, entre 2016 e 2019.

Evolução salarial recente

Em junho de 2022, as declarações de remuneração indicam que a remuneração base média atingiu 1.059€, configurando um aumento de 3,6% face ao ano anterior.

Ao mesmo tempo, em 2022, a remuneração mínima garantida aumentou 6% face a 2021, sendo que a percentagem de trabalhadores abrangidos pela mesma diminuiu em 0,4 p.p.. Aliás, no primeiro semestre de 2022, em termos médios, o peso relativo do emprego com remuneração mensal de base igual à Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) fixou-se nos 24,4%, valor inferior aos semestres homólogos de 2020 e 2021, refletindo práticas e atualizações salariais para valores superiores ao da RMMG.

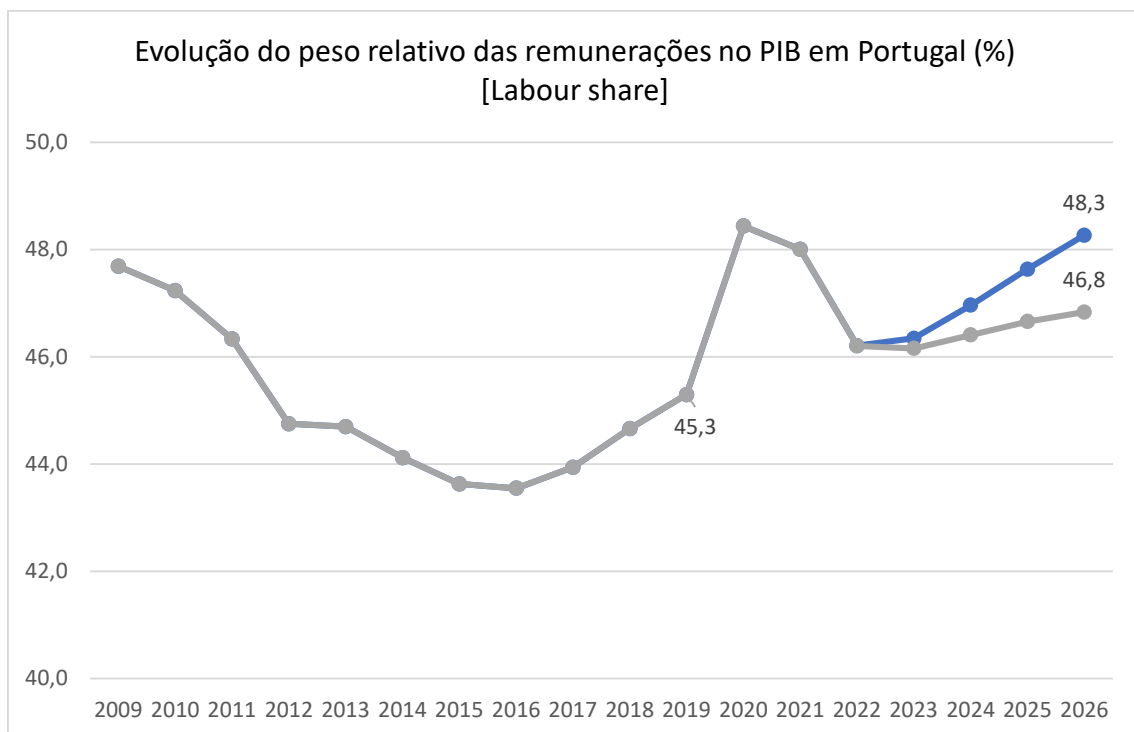
Neste contexto, o Governo apresenta à consideração dos Parceiros Sociais a presente proposta de Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade.

III. Áreas Temáticas

A. Valorização dos Salários

Tendo em consideração a importância e o objetivo de convergência do peso relativo das remunerações no PIB com a média europeia, é necessário um crescimento deste indicador de 3 p.p. face a 2019.

Importa notar que os valores de 2020 e 2021, foram fortemente impactados por uma combinação atípica de forte contração do PIB e de manutenção do nível de emprego, através de medidas públicas extraordinárias de resposta à pandemia.



Fonte: INE; cenário preliminar OE23 [2022-23]. (Cenário Sem Acordo assinalado a cinzento)

Objetivo

Aumentar em +3 p.p. o peso relativo das remunerações no PIB face ao valor pré-crise (2019: 45,3%), convergindo com a média europeia. Isto é, alcançar um peso relativo das remunerações no PIB de, pelo menos, 48,3%, em 2026.

Pressupostos

- Inflação: inflação de médio prazo (mandato Banco Central Europeu): 2%
- Produtividade: crescimento de médio prazo (2023-2026) da produtividade: 1,5%

Eixos

Para alcançar o objetivo de aumentar a parte do fator trabalho no produto, convergindo com a média europeia, é necessário acordar uma política de valorização dos rendimentos assente nos seguintes eixos:

Inflação + Produtividade + Adicional Salarial

Adicional Salarial

Tendo em conta estes pressupostos, para se alcançar o objetivo proposto, estima-se ser necessário um Adicional Salarial de 1,3 p.p. – traduzindo-se numa valorização nominal das remunerações por trabalhador de 4,8% em cada ano, em média, nos anos 2023 a 2026.

Este adicional representará um aumento de aproximadamente 20% do rendimento médio por trabalhador em 2026 face a 2022.

Evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG)

O valor da remuneração mínima mensal garantida atingirá o valor de, pelo menos, 900€ em 2026, salvaguardando o poder de compra dos trabalhadores e assegurando a trajetória de crescimento iniciada em 2016:

ANO	VALOR RMMG
2023	[]
2024	[]
2025	[]
2026	[]

Em 2023, o aumento da remuneração mínima mensal garantida deve assegurar um diferencial adicional para compensar os impactos da inflação.

B. Jovens: atração e fixação de talento

A preocupação com a situação dos jovens é transversal a todos os Parceiros Sociais, entendendo-se como fundamental a implementação de medidas específicas para este

segmento da população ativa, não apenas no sentido de valorizar o investimento feito nas suas qualificações, mas também no que toca a criar condições para atrair esta nova geração para o mercado de trabalho e para que em Portugal construam os seus projetos de vida.

Tendo em conta os pressupostos macroeconómicos, os Parceiros Sociais comprometem-se a adotar princípios de promoção de emprego sustentável e a implementar mecanismos para atrair e valorizar os jovens no mercado de trabalho, quer através da melhoria da sua situação perante o emprego, quer da promoção da sua contratação, quer através do incremento do rendimento disponível, cientes de que estas são medidas essenciais para que os jovens disponham de condições para a sua autonomização e inserção plena na sociedade.

Neste âmbito, são identificadas as seguintes medidas:

1. Reversão do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) num Fundo de Apoio à Autonomização de Jovens Trabalhadores e reforço do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).
2. Criação de programa anual de apoio à contratação sem termo de jovens qualificados com salários iguais ou superiores a 1.268 €.
3. Aumento do benefício anual do IRS Jovem.
4. Extensão extraordinária do Programa Regressar durante a vigência do Acordo.

C. Trabalhadores: Rendimentos não salariais

Paralelamente a uma estratégia de valorização salarial, é necessário concretizar medidas que atribuam mais liquidez aos trabalhadores e às famílias portuguesas, designadamente por via fiscal.

Por outro lado, é crítico garantir que os aumentos salariais não se diluem através da carga fiscal, nem se traduzem em perdas efetivas no rendimento disponível.

Neste âmbito são identificadas as seguintes medidas:

1. Atualização regular dos escalões de Imposto sobre o Rendimento de Pessoas

- Singulares (IRS) de forma a assegurar a neutralidade fiscal das atualizações salariais.
2. Aproximação e, sempre que possível, eliminação da diferença entre a retenção na fonte de IRS e o imposto devido.
 3. Reformulação das regras de funcionamento do mínimo de existência.
 4. Criação de um Incentivo de Regresso ao Mercado de Trabalho, direcionado a desempregados de longa duração.
 5. Aumento da remuneração por trabalho suplementar a partir das 120 horas:
 - a. 50% pela primeira hora ou fração desta;
 - b. 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - c. 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

D. Empresas: Fiscalidade e Financiamento

O investimento na melhoria da competitividade do tecido empresarial português é essencial para prosseguir a trajetória de crescimento económico do país, sendo importante melhorar o quadro fiscal, reforçando os incentivos para que as empresas assegurem, a par da criação de emprego líquido, políticas salariais consistentes em termos de valorização dos rendimentos e de redução das disparidades salariais, centradas na valorização dos salários médios.

Assim, com base no cenário macroeconómico apresentado e no compromisso de melhorar a produtividade das empresas, são identificadas as seguintes medidas:

1. Redução seletiva do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (IRC) para empresas com contratação coletiva dinâmica, com valorização de salários e diminuição do leque salarial.
2. Criação do 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 atualmente existentes, e melhorando ainda o Regime Fiscal de Apoio ao Investimento (RFAI).

3. Reformulação do sistema de reporte e dedução dos prejuízos fiscais no sentido da sua simplificação.
4. Redução seletiva de IRC para as empresas que invistam em I&D, reforçando as condições do Sistema de Incentivos Fiscais à Investigação e Desenvolvimento Empresarial (SIFIDE II) na componente do investimento direto.

E. Simplificação Administrativa e Custos de Contexto

Tendo em conta a necessidade de melhoria da relação entre o Estado e os Cidadãos e as Empresas e a criação de um ambiente de negócios mais favorável para fomentar um quadro de maiores ganhos de competitividade e produtividade, a simplificação administrativa e a eliminação de custos de contexto são fatores críticos que têm sido assumidos e que importa continuar.

Neste sentido, são identificadas as seguintes medidas prioritárias:

1. Criação do Regime Geral de Taxas.
2. Simplificação do regime que permite a regularização do IVA relativo a créditos de cobrança duvidosa.
3. Eliminação da obrigação de comunicação mensal das declarações retributivas à Segurança Social por parte das entidades empregadoras.
4. Eliminação da obrigação de declaração trimestral à Segurança Social por parte dos trabalhadores independentes.
5. Criação de novos canais de pagamento à Segurança Social, nomeadamente online, o que permitirá simplificar pagamento mensal.
6. Eliminação e simplificação de processos burocráticos no âmbito da Reforma dos Licenciamentos, iniciada com a eliminação de licenças, autorizações, atos e procedimentos redundantes em matéria ambiental e a ser replicada noutras áreas como urbanismo, ordenamento do território, indústria, comércio e serviços e agricultura.

IV. Acompanhamento e Monitorização

Para acompanhamento e monitorização do Acordo, é criado o Grupo de Trabalho de

Acompanhamento do Acordo, com representantes do Governo e dos Parceiros Sociais.

O Grupo de Trabalho é apoiado pelo Conselho Económico e Social e reúne, pelo menos, semestralmente, competindo-lhe nomeadamente:

- Acompanhar a evolução dos indicadores económicos que estiveram na base do Acordo;
- Monitorizar a negociação coletiva em acompanhamento dos dados da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT);
- Monitorizar a execução das medidas previstas no Acordo.