



OPTIMIZAÇÃO FISCAL
DAS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

Pedro Alexandre Fontoura Malhão Flores

Projecto de Mestrado
em Contabilidade

Orientador:

Prof. Paulo Albuquerque, Docente Convidado, ISCTE Business School,

Departamento de Contabilidade

Outubro 2012



OPTIMIZAÇÃO FISCAL
DAS POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO

Pedro Alexandre Fontoura Malhão Flores

Projecto de Mestrado
em Contabilidade

Orientador:

Prof. Paulo Albuquerque, Docente Convidado, ISCTE Business School,

Departamento de Contabilidade

Outubro 2012

Índice

Lista de Figuras

Lista de Gráficos

Lista de Quadros

Resumo

Abstract

1.	Introdução.....	1
2.	Revisão da Literatura.....	4
2.1.	Impostos sobre os Rendimentos do Trabalho	4
2.2.	Remunerações sobre o Trabalho	10
3.	Método.....	23
4.	Resultados.....	25
4.1.	Tributação sobre o Trabalhador	25
4.2.	Tributação sobre a Empresa.....	32
4.3.	Tributação Global	41
4.4.	Potencial de Optimização	43
5.	Discussão	63
5.1.	Conclusões	63
5.2.	Limitações e sugestões de pesquisa futura.	71
6.	Bibliografia.....	74

Lista de Figuras

Figura 1 – Análise Matricial entre Impostos e Remunerações

Figura 2 – Dilema do Prisioneiro

Figura 3 – Modelo Funcional (resumido) do *software* de optimização fiscal

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Salário: Tributação sobre o Trabalhador (em %)

Gráfico 2 – Salário: Tributação sobre o Trabalhador (em €)

Gráfico 3 – Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo e “Quilómetros”: Tributação sobre o Trabalhador

Gráfico 4 – Prémios e Gratificações: Tributação sobre o Trabalhador

Gráfico 5 – Remunerações: Tributação sobre o Trabalhador

Gráfico 6 – Salário: Tributação sobre a Empresa (em %)

Gráfico 7 – Subsídio de Alimentação, Prémios e Gratificações: Tributação sobre a Empresa

Gráfico 8 – Ajudas de Custo e “Quilómetros”: Tributação sobre a Empresa

Gráfico 9 – Despesas de Representação: Tributação sobre a Empresa

Gráfico 10 – Remunerações: Tributação sobre a Empresa

Gráfico 11 – Remunerações: Tributação Global

Gráfico 12 – Movimentos de Pareto para Salário Base

Gráfico 13 – Salário: Comparação entre Custo e Remuneração

Lista de Quadros

Quadro 1 – Taxas de TSU (Entidade Patronal e Trabalhador)

Quadro 2 – Limites de isenção sobre Tributação do Trabalhador para Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo e “Quilómetros”

Quadro 3 – Critérios de Tributação sobre Trabalhador para Prémios e Gratificações

Quadro 4 – Resumo da Tributação sobre o Trabalhador

Quadro 5 – Limites de Isenção sobre Tributação da Empresa para Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Prémios e Gratificações

Quadro 6 – Mapa Comparativo de T.A. (Antes e Depois de 2011)

Quadro 7 – Mapa Comparativo do Tratamento Fiscal (Antes e Depois OE 2011)

Quadro 8 – Resumo da Tributação sobre a Empresa

Quadro 9 – Tributação Global das Remunerações

Quadro 10 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 1: Remuneração total em Salário Base

Quadro 11 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 2.1: Substituição de Salário Base por Subsídio de Alimentação (mantendo a Remuneração Líquida)

Quadro 12 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 2.2: Substituição de Salário Base por Subsídio de Alimentação (mantendo o Custo)

Quadro 13 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 3.1: Substituição de Salário Base por Abonos para Falhas (mantendo a Remuneração Líquida)

Quadro 14 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 3.2: Substituição de Salário Base por Abonos para Falhas (mantendo o Custo)

Quadro 15 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 4.1: Substituição de Salário Base por Deslocações e Estadas (mantendo a Remuneração Líquida)

Quadro 16 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 4.2: Substituição de Salário Base por Deslocações e Estadas (mantendo o Custo)

Quadro 17 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 5.1 e 6.1: Substituição de Salário Base por Ajudas de Custo e “Quilómetros” (mantendo a Remuneração Líquida)

Quadro 18 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 5.2 e 6.2: Substituição de Salário Base por Ajudas de Custo e “Quilómetros” (mantendo o Custo)

Quadro 19 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 7.1: Substituição de Salário Base por Despesas de Representação (mantendo a Remuneração Líquida)

Quadro 20 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 7.2: Substituição de Salário Base por Despesas de Representação (mantendo o Custo)

Quadro 21 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 8.1 e 9.1: Substituição de Salário Base por Prémios ou Gratificações (mantendo a Remuneração Líquida)

Quadro 22 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 8.2 e 9.2: Substituição de Salário Base por Prémios ou Gratificações (mantendo o Custo)

Quadro 23 – Resumo do Potencial de Optimização (Perspectiva da Empresa)

Quadro 24 – Resumo do Potencial de Optimização (Perspectiva do Trabalhador)

Quadro 25 – Resumo do Potencial de Optimização (Global)

Lista de Abreviaturas

Ac. – Acórdão

AT – Autoridade Tributária

CIRS – Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

CIRC – Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas

CRP – Constituição da República Portuguesa

D.L. – Decreto-Lei

EBF – Estatuto dos Benefícios Fiscais

IRS – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

IRC – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas

LGT – Lei Geral Tributária

MOE – Membros dos Órgãos Estatutários

OE – Orçamento de Estado

p.p. – pontos percentuais

“Quilómetros” – Compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador

STA – Supremo Tribunal Administrativo

T.A. – Tributação Autónoma

TSU – Taxa Social Única

TCAN – Tribunal Central Administrativo Norte

TCAS – Tribunal Central Administrativo Sul

TCO – Trabalhadores por Conta de Outrém

U.M. – Unidades Monetárias

Resumo

Este trabalho analisa o enquadramento fiscal português de cada remuneração sobre o trabalho, com o objectivo de definir um conjunto de acções de melhoria, ao nível da eficiência fiscal, na definição das políticas de remuneração.

Neste sentido, começámos por analisar a diversa legislação e jurisprudência relativamente quer às remunerações sobre o trabalho, quer aos impostos que incidem sobre essas remunerações, o que permitiu definir com exactidão o âmbito de aplicação de cada remuneração. Posteriormente, e num âmbito mais prático, procedemos à quantificação da carga fiscal sobre cada remuneração, quer do lado da empresa, quer do lado do trabalhador. Com foco na optimização fiscal, definimos ainda o potencial de optimização fiscal associado à aplicação de cada remuneração acessória, face ao salário base, de forma a chegarmos a conclusões acerca das remunerações mais vantajosas em termos fiscais.

Ao nível da política fiscal, concluímos que existem ganhos, quer ao nível de receita fiscal, quer ao nível da confiança dos contribuintes, se tornarmos a política fiscal mais eficiente, simples e igualitária, sugerindo que se proceda a um alargamento da base tributável (eliminando isenções sujeitas a critérios confusos) paralelamente à redução das taxas de tributação. Por outro lado, concluímos que, com o objectivo de uma maior eficiência fiscal, seria imprescindível que empresas e trabalhadores negociassem em conjunto o modelo de remuneração, tendo como foco a maximização do bem-estar comum. Neste sentido, a optimização fiscal será atingida através da escolha de remunerações acessórias em detrimento de uma parte do salário base.

Palavras-Chave: Eficiência da carga tributária, optimização fiscal, remunerações acessórias, política de remunerações.

Códigos JEL: M12, M52.

Abstract

This paper intends to analyze the Portuguese fiscal frame to each kind of remuneration over work, with the goal of defining a set of improvement actions in terms of fiscal efficiency for remuneration policies definition.

Following this, we started by analyzing the different legislation and jurisprudence referring whether to the kinds of remuneration over work, whether to taxes on those kinds of remuneration, which allowed to define precisely the scope of application of each one of them. Then, at a more practical level, we quantified the tax burden of each kind of remuneration, to both sides of company and worker. Focusing on fiscal optimization, we also defined the fiscal optimization potential associated to each variable remuneration application, towards base salary, so that we could come to a conclusion about the most attractive kind of remuneration in fiscal terms.

In terms of fiscal policy, we conclude that there are gains, both in terms of tax revenue, or the level of taxpayers' commitment, if we make fiscal policy become more efficient, simple and egalitarian, suggesting that there should be a broadening of the tax base (eliminating exemptions subject to confused criteria) parallel to the reduction of tax rates. Moreover, we conclude that, with the goal of greater fiscal efficiency, it is essential that companies and workers would negotiate together the compensation model, focusing on maximizing the common welfare, which will be achieved mainly through the choice of variable remuneration rather than a part of the base salary.

Key Words: Tax burden efficiency, fiscal optimization, variable remunerations, remuneration policy.

JEL Classification System: M12, M52.

1. Introdução

Este trabalho propõe-se estudar o enquadramento fiscal português de cada tipo de remuneração sobre o trabalho, com o objectivo de propormos diversas acções de optimização fiscal, no âmbito da definição das políticas de remuneração.

Em Portugal, a tributação sobre a remuneração do trabalho é muito elevada, ascendendo em certos casos a taxas próximas dos 85%¹, o que inviabiliza à partida qualquer justiça a nível de remuneração, bem como um acordo que deixe ambas as partes satisfeitas. Do lado do trabalhador, esta carga fiscal constitui um factor crítico de desmotivação, uma vez que metade do seu esforço laboral pode reverter directamente para o Estado. Por outro lado, a fiscalidade inerente às remunerações implica um aumento significativo do custo com os recursos humanos para a empresa, impedindo a oferta de salários mais elevados.

A carga fiscal sobre as remunerações do trabalho divide-se tendo em conta o agente sobre o qual recai o imposto. Assim, do lado do trabalhador, recaem impostos sobre o rendimento (IRS), bem como as quotizações para a Segurança Social. Por outro lado, a empresa deverá efectuar as suas contribuições para a Segurança Social, podendo em certos casos ter de pagar tributação autónoma, mas no geral as despesas serão consideradas gasto fiscal, havendo por isso lugar a dedução em sede de IRC.

Contudo, importa referir que existem diversos tipos de remuneração sobre o trabalho, com diferentes características, quer a nível motivacional para o trabalhador, quer a nível fiscal para os dois agentes intervenientes – Empresa e Trabalhador. Desta forma, podemos desde já aferir que existe margem para reduzirmos a carga fiscal, através da escolha de diferentes modelos de remuneração, de acordo com pressupostos específicos.

Dentro das remunerações sobre o trabalho, a remuneração que serve de base a qualquer política ou modelo de remunerações é o salário base, constituindo em Outubro de 2011

¹ A tributação sobre a remuneração do trabalho poderá ascender a 83,75%, o que resulta de 60% para o trabalhador (49% de retenção na fonte em sede de IRS e 11% de quotizações para a segurança social) e de 23,75% para o empregador (contribuições para a segurança social).

cerca de 85% do total das remunerações existentes em Portugal². Esta importância muito significativa do salário base face ao total das remunerações mostra também o potencial de optimização da carga fiscal sobre as remunerações em Portugal.

Dentro das remunerações acessórias, temos dois grupos diferentes. Primeiro, iremos estudar o grupo de subsídios compensatórios, que visam compensar o trabalhador por um conjunto de despesas adicionais que ele possa ter no âmbito do desenvolvimento do seu trabalho – Subsídio de alimentação, Abonos para falhas, Deslocações e Estadas, Ajudas de Custo, Compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador, e Despesas de Representação. Em segundo, surge um grupo de rendimentos associados à performance do trabalhador ou da empresa, como sejam os Bónus e Prémios de Produtividade, e a Participação nos Lucros.

O impacto da remuneração variável na motivação e performance do trabalhador é um tema já muito discutido, mas ainda sem conclusões unânimes. Por um lado, existe uma corrente (Gerhart e Milkovich, 1990; Jensen, 2001) que defende que a atribuição de rendimentos variáveis aos trabalhadores tem um impacto positivo na sua performance, uma vez que resolve os problemas associados à teoria da agência³, alinhando os interesses dos trabalhadores com os da empresa. Por outro lado, Kossen (1983), Kohn (1993) e Pfeffer (1998) contrapõem a teoria atrás enunciada, argumentando que os incentivos podem não resultar numa maior motivação dos trabalhadores e, por conseguinte, num aumento do valor para a empresa, mas sim numa desmotivação dos trabalhadores que não tiveram direito ao prémio.

Contudo, e não obstante acreditarmos nas diferentes motivações psicológicas de cada tipo de remuneração, bem como na influência que diferentes remunerações poderão ter na produtividade de cada trabalhador, acreditamos também que, no final do ano, importa, e muito, ao trabalhador, qual o montante da sua remuneração líquida, a qual poderá variar significativamente, dependendo do modelo de remuneração escolhido.

Desta forma, independentemente da questão de acreditarmos ou não na correlação linear entre a atribuição de prémios variáveis e a produtividade do trabalhador, acreditamos

² Gabinete de Estratégia e Planeamento, Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, Estatísticas em Síntese, Outubro de 2011 apresenta que o ganho médio mensal dos TCO foi de 1.142,59€, enquanto que a remuneração de base média mensal dos TCO foi de 971,52€.

³ Ver Jensen e Meckling (1976), Jensen e Smith (1985) e Neves (2006)

veementemente que, a partir dos modelos de remuneração existentes actualmente (centrados no salários base), existem soluções que permitirão verdadeiros movimentos de Pareto⁴ – mais rendimento para o trabalhador e menos custo para a empresa, o que certamente não gerará qualquer controvérsia em termos de mais-valia para ambas as partes.

Existem diversos trabalhos relacionados com modelos de remuneração⁵, bem como com as motivações psicológicas associadas a cada modelo, mas neste trabalho iremos focar-nos apenas no que à fiscalidade diz respeito, analisando a remuneração líquida associada a cada remuneração, bem como o custo para a empresa, após o impacto da tributação.

A escolha de um modelo de remuneração eficiente fiscalmente traz diversas vantagens, quer para a entidade empregadora, quer para o trabalhador. Do lado da entidade empregadora, uma maior eficiência fiscal permite ou uma poupança fiscal (no caso de estabilizar a remuneração base) ou uma maior motivação dos seus trabalhadores (no caso de estabilizar o custo total da remuneração). Por outro lado, os trabalhadores terão acesso a uma maior remuneração líquida.

Em Portugal, como resultado quer de uma forte carga fiscal sobre as remunerações do trabalho, quer de um forte peso histórico do salário base dentro do total das remunerações, a negociação salarial entre empregadores e empregados constitui tipicamente um exercício de guerra, associado a uma negociação muito individual. Este individualismo e foco nos próprios interesses fazem com que ambas as partes (empregador e empregado) se esqueçam que nessa negociação existe um agente omnipresente, e com uma forte presença na arrecadação de valores – o Estado.

Neste trabalho, e em oposição à prática comum em Portugal, iremos propor uma abordagem de parceria entre empregador e empregado, com vista a atingirem uma solução óptima para ambas as partes.

⁴ O movimento de Pareto é um movimento em que a utilidade (bem-estar) de pelo menos um indivíduo aumenta sem que diminua a utilidade de qualquer outro indivíduo.

⁵ Ver os trabalhos de Esperança (2000), Pereira (2003), Duarte (2006), Silva (2008), Nascimento (2009)

2. Revisão da Literatura

2.1. Impostos sobre os Rendimentos do Trabalho

2.1.1. IRS

O IRS – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares é um imposto que incide sobre os rendimentos (anuais) das pessoas singulares, não obstante o método de recolha do tributo ser normalmente mensal, através do mecanismo de retenção na fonte.

As taxas de IRS variam de forma progressiva entre os 11,5% e os 49%, sendo que a retenção vai desde os 0 aos 40%⁶. A retenção na fonte funciona como um instrumento de adiantamento do imposto, o qual, muitas vezes, não reflecte de forma fiável a proporção correcta do valor de imposto a pagar.

De acordo com Brás Carlos (2010: 138), *“a progressividade do IRS é uma forma qualificada de concretização da igualdade tributária, objectivamente assumida pelo texto constitucional, através da aplicação de taxas superiores para rendimentos superiores.”*

Não obstante a diversidade de taxas, *“o IRS sujeita, em regra, o rendimento global dos contribuintes a uma única taxa”*⁷, consequência da sua característica de imposto único.

No que diz respeito à base de incidência do IRS, e de acordo com os n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º do CIRS, *“consideram-se rendimentos do trabalho dependente todas as remunerações pagas ou postas à disposição do seu titular”*, de onde se destacam *“ordenados, salários, vencimentos, gratificações, percentagens, comissões, participações, subsídios ou prémios, senhas de presença, emolumentos, participações em multas e outras remunerações acessórias, ainda que periódicas, fixas ou variáveis, de natureza contratual ou não.”*

A regra geral do IRS tributa a globalidade dos rendimentos, sendo este princípio defendido em diversa jurisprudência que refere que *“o CIRS adoptou um conceito de*

⁶ Artigo 68.º e 68.º-A do CIRS e Anexos do CIRS

⁷ Brás Carlos, Irene Abreu, João Durão e Maria Pimenta (2010: 29)

rendimento, o conceito de rendimento-acréscimo, de acordo com o qual todo e qualquer incremento do rendimento deverá ser objecto de tributação.”⁸

Em oposição, existe um grupo restrito de rendimentos que se encontram isentos de IRS, desde que não ultrapassem os limites estabelecidos⁹ – são eles o “Subsídio de Alimentação”, os “Abonos para Falhas”, as “Ajudas de Custo” e a “Compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador”.

Concluindo, e com foco no objectivo do nosso trabalho – optimização fiscal das remunerações sobre o trabalho - o IRS é um imposto com pouco potencial, uma vez que, regra geral, todas as remunerações são tributadas em sede de IRS, sendo as excepções acima as únicas onde poderá haver margem de optimização, mas onde o potencial não é de todo significativo, uma vez que existem limites restritos à isenção.

2.1.2. TSU – Taxa Social Única

A TSU – Taxa Social Única divide-se em duas partes: as contribuições das entidades empregadoras e as quotizações dos trabalhadores, as quais apresentam diferentes taxas, consoante estejamos perante trabalhadores por conta de outrem, ou membros dos órgãos estatutários.

Quadro 1 – Taxas de TSU (Entidade Patronal e Trabalhador)

	Entidade Patronal	Trabalhador
Membros dos Órgãos Estatutários	20,30%	9,30%
Trabalhadores por Conta de Outrem	23,75%	11,00%

De acordo com o n.º 5 do artigo 46.º do Código Contributivo, “constituem base de incidência contributiva as prestações que sejam atribuídas aos trabalhadores, com

⁸ Ac. 01135/04 – VISEU, do TCAN, de 19-03-2009

⁹ Artigo 2.º, n.º 3 CIRS e Portaria 1553-D/2008, após Decreto-Lei 137/2010

carácter de regularidade, em dinheiro ou espécie, directa ou indirectamente como contrapartida da prestação do trabalho.”

No geral, a introdução do Novo Código Contributivo veio homogeneizar a base de incidência contributiva com a base tributável, em sede de IRS. À semelhança do que vimos com o IRS, ainda que com um âmbito mais restrito, a generalidade das retribuições são tributadas em TSU, pelo que será importante analisar quais os rendimentos que poderão afastar esta tributação.

No grupo dos rendimentos não tributáveis, temos dois tipos de isenção. Primeiro, e em paralelo com o que acontece com o IRS, algumas verbas atribuídas aos trabalhadores encontram-se isentas de Segurança Social, desde que não ultrapassem os respectivos limites: “ajudas de custo”, “abonos para falhas”, “subsídio de alimentação”, e “compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador”. Segundo, e de forma específica para a TSU, estão isentas de contribuições para a Segurança Social os prémios de produtividade, de assiduidade ou de outra natureza, desde que não assumam o carácter de regularidade.

Pelo exposto anteriormente, concluímos que a TSU apresenta efectivamente um potencial de optimização maior que o IRS, ainda que condicionado pela lógica da regularidade. Resumindo, existe um segundo grupo de remunerações passíveis de isenção de TSU (e não de IRS), desde que não sejam atribuídas de forma regular.

Neste sentido, importa esclarecer o conceito de regularidade. De acordo com o artigo 47.º do Código Contributivo, *“considera-se que uma prestação reveste carácter de regularidade quando constitui direito do trabalhador, por se encontrar pré-estabelecida segundo critérios objectivos e gerais, ainda que condicionais, para que este possa contar com o seu recebimento, independentemente da frequência da concessão.”*

Na perspectiva da Segurança Social, os pareceres vindos desta entidade apontam sempre para o artigo 249.º do Código do Trabalho, em que a *“retribuição engloba a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas atribuídas”* e, por isso, presumem *“que os prémios de produtividade constituem retribuição e, como tal, são objecto de base de incidência para a Segurança Social”*. Desta forma, e de acordo com o parecer da Segurança Social, *“cabe sempre ao empregador ilidir tal presunção, isto é,*

de que tais verbas não são regulares e periódicas, ou seja, não constituem retribuição e, assim, isentá-las de pagamento de contribuições para a Segurança Social.”

Recorrendo à jurisprudência, e em particular ao Acórdão 0646/06, do STA, “*as gratificações extraordinárias pagas aos trabalhadores, não sendo devidas por força do contrato de trabalho ou das normas que o regem e não tendo natureza análoga às comissões e bónus nem consubstanciando participação nos lucros, não constituem remunerações sujeitas a descontos para a Segurança Social.”*

O conceito de regularidade sempre esteve intimamente ligado à potencial isenção dos rendimentos, para efeitos de TSU, mas apenas foi formalmente definido com o novo Código Contributivo. Não obstante a sua definição formal no artigo 47º, mantêm-se diversas interpretações sobre o conceito de regularidade, nomeadamente dúvidas sobre: o número de vezes que pode ser atribuído num ano, o valor que pode ser atribuído, que critérios utilizar na atribuição, entre outros.

A periodicidade não tem de ser mensal ou anual, o importante é que não seja regular.

Neste sentido, e de acordo com pareceres da Segurança Social, e a legislação¹⁰, consideram-se que têm regularidade os prémios atribuídos periódica e continuamente, que criem no trabalhador a expectativa do seu recebimento, com os quais contam satisfazer as necessidades inerentes ao seu orçamento familiar. Tratando-se de prémios esporádicos, pagos apenas (por exemplo) por terem sido atingidos determinados níveis de facturação ou de produção, em que o seu recebimento é sempre aleatório, parece ser evidente que não existe regularidade.

Concluindo, de forma a afastar o conceito de regularidade, e por conseguinte beneficiar de isenção contributiva, os rendimentos deverão assumir um carácter esporádico e serem atribuídos de uma forma aleatória e irregular (em valor e *timings*), de forma a que o trabalhador não possa contar com eles como contrapartida do seu trabalho, nem constituírem seu direito.

¹⁰ Art.º 2.º do Dec - Regulamentar n.º 12/83, de 12 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Regulamentares n.º 53/83, de 22 de Junho, e 14/88, de 30 de Março

2.1.3. IRC, Derrama e Tributação Autónoma

O IRC – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas constitui o imposto sobre os lucros das empresas e entidades análogas, em Portugal.

Nesse sentido, e numa lógica de optimização da política de remunerações, importa perceber quais os critérios para as remunerações serem consideradas gasto fiscal, uma vez que a despesa associada à atribuição de rendimentos aos trabalhadores poderá não ser considerada como gasto fiscal e, por isso, não contribuir para a diminuição do Lucro Fiscal e, por conseguinte, do IRC.

Desta forma, como princípio geral da aceitação das despesas como gasto fiscal, importa atentar no artigo 23.º do CIRC, que “*considera gastos os que comprovadamente sejam indispensáveis para a realização dos rendimentos sujeitos a imposto ou para a manutenção da fonte produtora*”. Resumindo, a regra geral que serve de base à aceitação fiscal do gasto prende-se sempre com a indispensabilidade para a obtenção de proveitos, o que é comprovado pela inúmera jurisprudência¹¹ que recorre a este princípio. A jurisprudência existente que recorre ao artigo 23º do CIRC apenas considera cumprido o critério de indispensabilidade se existir uma ligação inequívoca entre os custos e a “*actividade produtiva da empresa*”, ou “*a actividade desenvolvida pelo contribuinte*”, justificando que o “*critério da indispensabilidade foi criado pelo legislador precisamente para impedir a consideração ao nível fiscal de gastos que, apesar de contabilizados como custos, não se inscrevem no âmbito da actividade da empresa, que foram incorridos não para a sua prossecução mas para outros interesses alheios.*”

No que diz respeito ao ónus da prova, a jurisprudência sobre a matéria considera que tipicamente o ónus da prova é repartido entre a AT e o contribuinte, uma vez que “*na actuação administrativa em sede de avaliação da indispensabilidade para a obtenção de proveitos de despesas contabilizadas como custos, cumpre-lhe tão só o ónus da prova da verificação dos pressupostos legais da sua actuação e, ao invés, cabe ao contribuinte demonstrar que aquelas despesas como tal se lhe apresentaram e assim as*

¹¹ Ac. 01107/06, do TCAS, de 17-07-2007; Ac. 3100/02, do TCAS, de 11-06-2002; Ac. 01135/04 – VISEU, do TCAN, de 19-03-2009; Ac. 05312/12, do TCAS, de 27-03-2010; Ac. 00624/05.OBEPRT, do TCAN, de 12-01-2012

considerou, fundamentadamente, uma vez que a ele cabe, exclusivamente, a definição das estratégias empresariais próprias.”¹²

Ao IRC devido pode acrescer a Derrama, a qual constitui uma receita municipal (e, por isso, é uma taxa lançada pelos diferentes municípios), inserindo-se no grupo dos “impostos acessórios” que carecem de autonomia e acrescem aos impostos principais de que dependem (Freitas Pereira, 2011).

A Derrama pode ascender até 1,5%, podendo co-existir uma taxa reduzida de Derrama para empresas com um volume de negócios inferior a 150.000€ no exercício anterior.

Desta forma, e agrupando os efeitos do IRC e da Derrama, podemos concluir que a taxa de imposto sobre os lucros é de 26,5%.

Por último, importa estudar as taxas de T.A., que representam cada vez mais uma parte significativa do valor de imposto pago pelas empresas.

O artigo 88.º do CIRC sofreu recentemente profundas alterações com a publicação do OE 2011. O OE 2011 veio agravar de forma significativa o impacto da T.A., tendo consagrado diversas alterações ao nível da taxa, isenções e base tributável do imposto.

A norma do Código de IRC (agora, artigo 88.º) que contempla as tributações autónomas sobre os encargos relacionados com viaturas ligeiras de passageiros ou mistas, constitui desde a sua criação uma clara norma anti-abuso, na tentativa de reduzir os incentivos dos sujeitos passivos à introdução destes gastos para efeitos fiscais.

A norma em epígrafe poderá parecer uma contradição face à aceitação dos gastos (com viaturas ligeiras) para efeitos fiscais, uma vez que, na realidade, vem reduzir a aceitação das mesmas porque, não obstante ser aceite fiscalmente, o sujeito passivo tem de pagar uma taxa – Tributação Autónoma. Esta taxa resulta de uma desconfiança legítima da Administração Fiscal no que diz respeito à indispensabilidade destes gastos e, nesse sentido, o que, à partida (e teoricamente), o artigo 23.º deveria resolver, através da exigência da indispensabilidade do gasto para ser aceite fiscalmente, na prática tal não se verificou, uma vez que na realidade torna-se difícil, ou mesmo impossível, distinguir os gastos utilizados em nome pessoal (e, por isso, não respeitando o artigo 23.º) face aos

¹² Ac. 0774/09, do STA, de 21-04-2010

gastos realmente afectos à empresa. No limite, e a nível puramente teórico, o objectivo deveria ser tributar apenas a parte do gasto que não contribui para a obtenção de receitas futuras. No entanto, e dada a impossibilidade da perfeição da lei a nível prático, o legislador tenta com a Tributação Autónoma alcançar esta justiça, ainda que por uma via demasiado generalista, o que na realidade provoca diversas desigualdades.

2.2. Remunerações sobre o Trabalho

2.2.1. Salário Base

O salário base é a quantia paga ao trabalhador pela entidade patronal, em contrapartida do trabalho desenvolvido. Como o próprio nome indica, deverá constituir a base da remuneração do trabalhador, ou seja, uma parte significativa da sua remuneração total¹³.

Não engloba prémios, subsídios, regalias ou qualquer outra forma de rendimento acessório.

Ao nível do IRS, e de acordo com o artigo 2.º, n.º 1, alínea a) do CIRS, o salário é considerado rendimento do trabalho dependente, ou seja, Categoria A.

No que diz respeito à TSU, e de acordo com o artigo 46.º, n.º 2, alínea a), do Código Contributivo, o salário integra a base de incidência contributiva.

No que toca ao IRC, e uma vez cumprindo a “*indispensabilidade para a obtenção de rendimentos*” do artigo 23.º do CIRC, o salário base é considerado gasto fiscal, não estando adicionalmente sujeito a qualquer taxa de tributação autónoma (artigo 88.º, *a contrario*). Recorrendo à jurisprudência, e de acordo com o Ac. 01236/05, do STA, “*já ninguém discute que os gastos com as remunerações ao pessoal, posto que o empresário tem a obrigação legal – e contratual – de pagar os salários aos seus trabalhadores, e que o trabalho constitui um factor de produção, sejam um gasto fiscal.*”

¹³ De acordo com as Estatísticas em Síntese, de Out-2011, do Gabinete de Estratégia e Planeamento, o salário base representa cerca de 85% do total das remunerações dos TCO, permitindo concluir que “*as empresas privilegiam a remuneração base, relativamente às outras componentes de remuneração*” (Faria, 2008)

É claro aos olhos de todos que o trabalho é indispensável quer para produzir proveitos quer para a manutenção da força produtora.”

Resumindo, e não obstante a limitação do salário base constituir uma parte significativa do rendimento do trabalho, vemos também que apresenta uma forte tributação, pelo que, ao nível da optimização fiscal, não se apresenta como um rendimento atractivo.

2.2.2. Subsídio de Alimentação

O Subsídio de Alimentação funciona como uma compensação ao trabalhador para a sua alimentação durante o horário de trabalho.

Não obstante o subsídio de refeição apenas ser obrigatório para os trabalhadores do Estado e para os trabalhadores abrangidos por contratos coletivos de trabalho (CCT) que estabelecem um limite mínimo para o subsídio de refeição, a maior parte das empresas opta por pagar subsídio de refeição. Veremos adiante o porquê.

Pela sua própria essência, o subsídio de alimentação é atribuível apenas nos dias de trabalho dos trabalhadores, ou seja, 11 meses por ano e 21 dias por mês.

Ao nível da tributação na esfera pessoal, e de acordo com o artigo 2.º, n.º 3, alínea b2) do CIRS, o subsídio de refeição apenas é considerado rendimento do trabalho dependente e, por isso, sujeito a tributação em sede de IRS, *“na parte em que exceder em 20% o limite legal estabelecido¹⁴ ou em 60% sempre que o respetivo subsídio seja atribuído através de vales de refeição”*.

Quanto à compatibilização da atribuição do subsídio de refeição ou vales de refeição, com outras despesas (e.g. despesas de representação), existe jurisprudência em sentidos opostos. Se, por um lado, não parece razoável a mesma pessoa apresentar no mesmo dia subsídio de alimentação e despesas de representação, o Ac. 01236/05, do STA, refere que *“o facto de a empresa pagar aos mesmos trabalhadores subsídio de refeição não configura uma duplicação de custos capaz de afastar a dedutibilidade das despesas*

¹⁴ A Portaria 1553-D/2008, após Decreto-Lei 137/2010 estabelece que o limite legal estabelecido para o ano de 2012 é de 4,27€

feitas nos restaurantes”, o que legitima a apresentação em paralelo de dois custos de refeição para a mesma pessoa e no mesmo dia.

Como vimos anteriormente, caso se opte pela atribuição de vales de refeição, o benefício fiscal ainda pode aumentar, sendo o limite¹⁵ de 60%.

Contudo, e de acordo com o artigo 126.º do CIRS, a utilização dos vales de refeição deve ser feita de forma rigorosa, de forma a não haver um incumprimento face aos limites e, como tal, não existam penalidades. Importa referir que existe um método de controlo, por parte da AT, baseado em informação das duas partes – enquanto que as entidades emitentes devem enviar informação sobre as entidades adquirentes; estas devem possuir registo actualizado dos beneficiários e montantes (Informação Fiscal PLMJ, 8/2007). Desta forma, de acordo com o artigo 126.º, n.º 5 do CIRS, após análise das duas partes de informação, se a *“diferença entre os montantes dos vales de refeição adquiridos e dos atribuídos, deduzida do valor correspondente aos vales que se mantenham na posse da entidade adquirente, fica sujeita ao regime das despesas confidenciais ou não documentadas.”*

Por outro lado, e de acordo com o artigo 46.º, n.º 2, alínea 1) e n.º 3 do Código Contributivo, o subsídio de refeição está sujeito a incidência contributiva nos mesmos termos previstos no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.

O subsídio de alimentação, e uma vez cumprido o crivo da *“indispensabilidade para a obtenção de rendimentos”* do artigo 23.º do CIRC, é considerado gasto fiscal, não estando sujeito a qualquer taxa de tributação autónoma (artigo 88.º, *a contrario*).

2.2.3. Abonos para Falhas

Os abonos para falhas funcionam como uma compensação ao trabalhador por despesas ou riscos especiais a que o sujeita a função, resultantes da movimentação de numerário.

¹⁵ Art.º 2.º, n.º 3, alínea b2) do CIRS

De acordo com o Despacho n.º 15409/2009, de 30 de Junho de 2009, este abono apenas é atribuível a trabalhadores que no desempenho da sua função “*manuseie ou tenha à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerários, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.*” Uma vez que actualmente não existe carreira de tesoureiro, os abonos para falhas podem ser atribuídos a trabalhadores titulares da categoria de assistente técnico que ocupem postos de trabalho que, de acordo com a caracterização constante do mapa de pessoal, se reportem às áreas de tesouraria ou cobrança que envolvam a responsabilidade inerente ao manuseamento ou guarda de valores, numerário, títulos ou documentos.

O abono para falhas apenas deve ser pago 11 meses por ano, ou seja, nos meses de prestação de trabalho efectivo.

De acordo com o artigo 2.º, n.º 3, alínea c) do CIRS, não se consideram rendimentos do trabalho dependente os abonos para falhas devidos a quem, no seu trabalho, tenha de movimentar numerário, na parte em que não excedam 5% da remuneração mensal fixa.

De acordo com o artigo 46.º, n.º 2, alínea q), e n.º 3, do Código Contributivo, os abonos para falhas estão sujeitos a incidência contributiva, nos mesmos termos previstos no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares. Ou seja, o abono para falhas até ao limite de 5% da remuneração mensal fixa, encontra-se igualmente isento de descontos e contribuições para a Segurança Social.

O abono para falhas, uma vez cumprida a regra da “*indispensabilidade para a obtenção de rendimentos*” do artigo 23.º do CIRC, é considerado gasto fiscal, não estando sujeito a qualquer taxa de tributação autónoma, de acordo com o artigo 88.º, *a contrario*, do CIRC.

2.2.4. Deslocações e Estadas

De acordo com Paula Franco (2008: 46), as deslocações e estadas são despesas suportadas quando se estiver perante encargos com transporte, estadas, refeições

suportadas com trabalhadores dependentes da empresa por motivos de deslocação destes fora do local de trabalho, mediante a apresentação de um documento comprovativo.

Na esfera do beneficiário (em IRS), e de acordo com a alínea d) do n.º 3 do artigo 2.º do CIRS, consideram-se rendimentos do trabalho dependente “*as verbas para despesas de deslocação, viagens ou representação de que não tenham sido prestadas contas até ao termo do exercício*”.

Por um lado, os adiantamentos efectuados aos trabalhadores subordinados a título de despesas de deslocação, viagens ou representação, de que não tenham sido prestadas contas até ao termo do período, ou seja, sem que tenham sido apresentados os respectivos documentos justificativos (facturas, boletim itinerário, etc.), são considerados rendimentos do trabalho dependente, e por conseguinte sujeitos a IRS e a retenção na fonte, a efectuar pela entidade pagadora no final do período. Por outro lado, as despesas de deslocação “falsas” – que não sejam encargos da empresa – serão sempre rendimentos em espécie tributados, independentemente de serem comprovados até ao final do período de tributação.

Concluindo, desde que seja efectuada a devida prestação de contas até ao final do período e as despesas realizadas pelos trabalhadores sejam efectivamente despesas em nome da empresa, não existe qualquer enquadramento em sede de IRS.

De acordo com o artigo 46.º, N.º 2, alínea p) e n.º 3 do Código Contributivo, as despesas de deslocação estão sujeitas a incidência contributiva, nos mesmos termos previstos no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.

No que diz respeito ao IRC, Paula Franco (2008: 46) enumera as condições para as “deslocações e estadas” serem consideradas “gasto fiscal”. Primeiro, terão de cumprir o critério de “*indispensabilidade para a obtenção de rendimentos*” do artigo 23.º do CIRC. Segundo, estas despesas deverão ter como base um documento emitido de forma legal, para comprovar a sua aceitabilidade fiscal. Por último, o trabalhador que apresente tais despesas, deve colocar no verso do documento de suporte o nome de quem efectuou a despesa, bem como o justificativo da deslocação, de forma a que as mesmas não possam ser questionadas pela administração fiscal.

2.2.5. Ajudas de Custo

2.2.6. Compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador

As ajudas de custo constituem um abono que funciona como uma compensação ao trabalhador por estar deslocado do seu local de trabalho, e de forma a fazer face a eventuais despesas acrescidas por essa deslocação (alimentação e alojamento).

A jurisprudência refere que *“as ajudas de custo não constituem retribuição na medida em que representam uma compensação pelas despesas a que o trabalhador é obrigado pelo facto da deslocação ao serviço do empregador”* (Ac. 284/98, do STA). Por outro lado, e em oposição à regra geral, de acordo com o Ac. 046322, do STA, *“para que as ajudas de custo sejam consideradas retribuição, é necessário que cumulativamente: a) respeitem a deslocações em serviço frequentes; b) envolvam importâncias que excedam o custo normal dessas deslocações; c) esse excedente esteja previsto no contrato ou deva considerar-se pelo uso como elemento integrante da remuneração”*.

Em termos de âmbito, de acordo com o Decreto-Lei 106/98, de 24 de Abril, as ajudas de custo aplicam-se de acordo com as seguintes premissas: quando uma pessoa se ausenta para fora do seu local de trabalho, dentro ou fora de Portugal; a distância tem que ser superior a 5 Km do local onde a pessoa exerce funções, no caso das deslocações diárias (as que se realizam num período de 24 horas); a distância tem que ser superior a 20 Km, no caso das deslocações por dias sucessivos (realizam-se por períodos superiores a 24 horas).

A “compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador” (doravante designado por “Quilómetros”) é um valor que a entidade patronal suporta para ressarcir o trabalhador pela utilização da viatura pessoal ao serviço da empresa, através da atribuição de um montante fixo por quilómetro percorrido. Deste modo, apenas a entidade patronal pode atribuir subsídio de transporte (quilómetros percorridos em viatura própria), podendo ser atribuível a qualquer trabalhador da empresa que utilize a sua viatura pessoal ao serviço da empresa.

Na esfera do beneficiário, e de acordo com a alínea d) do n.º 3 do artigo 2.º do CIRS, consideram-se rendimentos do trabalho dependente as *“ajudas de custo e as importâncias auferidas pela utilização do automóvel próprio em serviço da entidade*

patronal, na parte em que excedam os limites legais¹⁶ e pressupostos de atribuição". De acordo com Catarino (2009: 278), a lei fiscal veio alargar o regime substantivo das ajudas de custo¹⁷ aos agentes económicos em geral, não apenas dos seus limites quantitativos, mas também, mais recentemente, de todos os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado.

De acordo com Garcia (2005: 104), *"é indispensável um juízo de valoração sobre a natureza dos pagamentos"*, cabendo aferir, caso a caso, se as ajudas de custo têm um carácter meramente compensatório, uma vez que caso estejamos perante "falsas" ajudas de custo e "quilómetros", ou seja, encargos relacionados com a esfera pessoal dos empregados ou administradores, então serão tributados sobre a forma de rendimento em espécie.

Quanto ao ónus da prova, e para o tribunal chegar a uma conclusão sobre o carácter remuneratório ou compensatório das ajudas de custo, é fundamental que ambos os lados apresentem provas do que invocam¹⁸. De acordo com a análise da Vieira de Almeida & Associados (2004: 275) ao Ac. 882/2003, do TCAS, se por um lado *"cabe à A.T. o ónus de provar a existência dos pressupostos legais que levaram à liquidação que o contribuinte omitiu"*, por outro lado, cabe *"ao contribuinte que alegue e prove através de factos susceptíveis de porem em dúvida fundada esses pressupostos"*.

De acordo com o artigo 46.º, n.º 2, alínea p) e n.º 3 do Código Contributivo, as ajudas de custo e os "quilómetros" estão sujeitas a incidência contributiva, nos mesmos termos previstos no CIRS, ou seja, desde que pagos abaixo dos limites legais acima evidenciados, estes abonos não têm descontos para a Segurança Social, porque se pressupõe que não façam parte da remuneração, mas sim um pagamento por conta de despesas tidas em nome da empresa.

¹⁶ Portaria 1553-D/2008, após Decreto-Lei 137/2010

¹⁷ O regime substantivo das ajudas de custo foi criado para regular as condições e pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado e por motivo de serviço público.

¹⁸ Ac. do STA, recurso n.º 25481; Ac. do TCA, recurso n.º 6910/02; e Ac. do TCA, processo n.º 1037/03; Ac. do STA, processo n.º 120/04 e Ac. do TCAS, processo n.º 4959/01.

Em sede de IRC, Garcia (2005: 104) refere que a dedutibilidade destes abonos se “*encontra condicionada ao critério específico da sua comprovação documental*¹⁹ e ao *genérico critério da indispensabilidade*.”²⁰

Desta forma, para a aceitação das despesas com ajudas de custo e “quilómetros” é imprescindível que a sociedade detenha, por cada pagamento, um mapa através do qual fosse possível efectuar o controlo das deslocações a que se referem as despesas.

Contudo, e de acordo com o caso Coutinho e Filhos (1999) e com a posição de Saldanha Sanches (2002: 387-396), a exigência de prova pelo contribuinte da “*indispensabilidade*” dos gastos declarados é, em muitos casos, excessiva, não podendo a Administração Fiscal desconsiderar que tais custos foram incorridos e proceder à liquidação sobre a totalidade do montante, desde que demonstrada a existência de custos efectivos com despesas de ajudas de custo, mesmo que não existam documentos comprovativos.

Por força do n.º 9 do artigo 88.º do mesmo código são ainda tributados autonomamente, à taxa de 5%, “*os encargos dedutíveis relativos a despesas com ajudas de custo e com compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador, ao serviço da entidade patronal, não facturados a clientes, escrituradas a qualquer título, excepto na parte em que haja lugar a tributação em sede de IRS na esfera do respectivo beneficiário, bem como os encargos não dedutíveis nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 45.º suportados pelos sujeitos passivos que apresentem prejuízo fiscal no exercício a que os mesmos respeitam.*”

Ou seja, estas despesas encontram-se sujeitas a tributação autónoma à taxa de 5%, e estão condicionadas na sua aceitabilidade fiscal à apresentação do referido mapa. Isto é, se não existir mapa de suporte, a despesa não é aceite, não sendo neste caso também tributada autonomamente, excepto se a empresa apresentar prejuízo fiscal.

¹⁹ Artigo 45.º do CIRC, n.º 1, alínea f), que fixa a não dedutibilidade fiscal das “*despesas com ajudas de custo e com compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador, ao serviço da entidade patronal, não facturadas a clientes, escrituradas a qualquer título, sempre que a entidade patronal não possua, por cada pagamento efectuado, um mapa através do qual seja possível efectuar o controlo das deslocações a que se referem aquelas despesas, designadamente os respectivos locais, tempo de permanência, objectivo e, no caso de deslocação em viatura própria do trabalhador, identificação da viatura e do respectivo proprietário, bem como o número de quilómetros percorridos, excepto na parte em que haja lugar a tributação em sede de IRS na esfera do respectivo beneficiário.*”

²⁰ Artigo 23.º do CIRC, porquanto apenas serão dedutíveis os que se destinem a fazer face a despesas ao serviço da empresa, comprovadamente indispensáveis para a realização dos proveitos

Contudo, se as despesas em causa forem facturadas a clientes, mesmo não existindo o mapa de suporte, são aceites na totalidade como custo e não são sujeitas a tributação autónoma. Assim, sugere-se que se pondere as situações em que as despesas efectuadas possam ser facturadas aos clientes que originaram a necessidade dessa despesa, pois tal trará vantagens fiscais.

2.2.7. Despesas de Representação

As despesas de representação são todas *“as despesas suportadas com recepções, refeições, viagens, passeios e espectáculos oferecidos no país ou no estrangeiro a clientes ou a fornecedores ou ainda a quaisquer outras pessoas ou entidades.”*²¹

As despesas de representação não têm qualquer enquadramento fiscal em sede de IRS, desde que sejam despesas tidas em nome da empresa, sendo a factura emitida em nome da empresa. Caso contrário, ou seja, se estivermos perante “falsas” despesas de representação, então serão tributados sobre a forma de rendimento em espécie.

De acordo com o artigo 46.º do Código Contributivo, *“integram a base de incidência contributiva (...) os valores efectivamente devidos a títulos de despesas de representação desde que se encontrem pré-determinados e dos quais não tenham sido prestadas contas até ao termo do período”*.

Desta forma, e com o intuito de afastar as despesas de representação da base contributiva, é de todo importante não haver valores de despesas de representação pré-estabelecidos, entre a empresa e o trabalhador, bem como existir sempre documento emitido de forma legal, e em nome da empresa, para todas e quaisquer despesas.

Em sede de IRC, as despesas de representação são consideradas como gasto fiscal, desde que cumprido o critério de indispensabilidade para a realização de proveitos (artigo 23.º do CIRC).

Não obstante a aceitação como gasto fiscal, de acordo com o artigo 88.º, n.º 7 do CIRC, *“são tributados autonomamente à taxa de 10% os encargos dedutíveis relativos a despesas de representação”*.

²¹ Artigo 88.º, n.º 7

Resumindo, e na prática, numa empresa com lucro fiscal, significa que quase 40% da suposta “aceitação fiscal” efectivamente não é aceite, uma vez que dos 26,5%²² deduzidos na matéria colectável de IRC, acrescentamos posteriormente 10% em tributação autónoma.

Por último, e de acordo com Paula Franco (2008: 46), importa evidenciar os critérios para a aceitação fiscal, nomeadamente:

- As despesas deverão ter como base um documento emitido de forma legal;
- No verso do documento, devem ser identificados os funcionários, bem como os clientes ou outros terceiros que também integrem a despesa efectuada e o justificativo da mesma.

Adicionalmente, é importante referir que caso, por exemplo, estas despesas não estejam devidamente suportadas com documento emitido de forma legal, passam a ser consideradas “despesas não documentadas”²³ e, por isso, estão sujeitas a uma penalização fiscal pesada, uma vez que não só deixam de ser consideradas gasto fiscal, como passam a ser tributadas autonomamente à taxa de 50%, ou 70%²⁴, dependendo do tipo de sujeito passivo.

Importa compreender o porquê desta tributação autónoma sobre as “despesas de representação”, bem como do recente agravamento de 5% para 10%, em 2008, e da exigência da Administração Fiscal para com o cumprimento de tantos requisitos no que às despesas de representação diz respeito.

De acordo com Tavares (2000: 81), *“as despesas de representação estão, pois, inseridas numa zona cinzenta, na medida em que se podem adequar a finalidades privadas ou empresariais.”*

Tipicamente, as empresas estão sujeitas a um conjunto de despesas acessórias que se revelam determinantes na prossecução da sua actividade, como sejam, por exemplo, jantares com clientes, viagens com terceiros, entre outros. Como já vimos acima, quando estas despesas forem consideradas indispensáveis para a realização de proveitos, então são consideradas gastos do período e, por isso, contribuem para a formação do lucro tributável. Desta forma, e como poderemos compreender, estas despesas são alvo fácil de fuga aos impostos, em particular ao IRC, uma vez que são despesas fáceis de

²² A dedução de 26,5% resulta da taxa de 25% de IRC e da taxa geral de derrama de 1,5%

²³ O tratamento fiscal das “despesas não documentadas” é transversal a qualquer remuneração acessória

²⁴ Artigo 88.º, n.º 1 e 2

obter, mesmo a nível pessoal, e, por isso, de serem consideradas gasto fiscal (a factura de alimentação tanto pode corresponder a um jantar de negócios como a um almoço de família). Neste sentido, e como forma de prevenir sucessivos abusos, a legislação nesta matéria tem sido alvo de frequentes actualizações, sempre no sentido de agravar os detentores de tais despesas, bem como a Administração Fiscal costuma ser exigente no pedido de explicações deste tipo de despesas, o que é manifestamente entendido.

2.2.8. Prémios de Produtividade

Os prémios de produtividade constituem uma componente compensatória variável, servindo como um incentivo associado à produtividade dos colaboradores e à rentabilidade das organizações.

De acordo com o n.º 2 do artigo 2.º do CIRS, os prémios são considerados rendimentos do trabalho dependente, estando sujeitos a retenção na fonte, de acordo com as tabelas do CIRS, e em função do total auferido nesse mês.

De acordo o artigo 46.º, n.º 2, alínea d), do Código Contributivo, “*integram a base de incidência contributiva (...) os prémios de rendimento, de produtividade, de assiduidade, de cobrança, de economia e outros de natureza análoga que tenham carácter de regularidade*”.

Desta forma, concluímos que os prémios de produtividade, de assiduidade ou de outra natureza, desde que não assumam o carácter de regularidade, não estarão sujeitos à Segurança Social.

Os prémios de produtividade, uma vez cumprindo o critério de indispensabilidade do artigo 23.º do CIRC são considerados gasto fiscal.

2.2.9. Participação nos Lucros

A participação nos lucros e bónus atribuídos aos trabalhadores ou membros de órgãos sociais, vulgarmente denominadas por “gratificações de balanço”, constituem uma distribuição dos lucros da empresa, através de uma recompensa pecuniária que se dá para além do normal pagamento pelos serviços prestados.

Se a entidade patronal decidir atribuir uma compensação aos seus empregados que assente na participação destes nos lucros, estamos perante uma “gratificação do balanço”, sendo *“ilegal a retribuição dos sócios gerentes que se traduza numa forma encapotada de distribuição de lucros a favor de apenas alguns sócios”* (Mendes, 1995: 281-364).

De acordo com a regra geral de tributação para os rendimentos da categoria A, este tipo de gratificações irá ser tributada em IRS apenas no momento em que os montantes sejam pagos ou colocados à disposição dos empregados.

Desta forma, as participações nos lucros concorrem com os restantes rendimentos para a aplicação da taxa de retenção na fonte do mês em causa.

De acordo com os artigos 46º, n.º 2, alíneas o) e r) do Código Contributivo, as gratificações do balanço não integram a base de incidência contributiva, excepto se puderem ser *“consideradas como elemento integrante da remuneração”*, ou se *“ao trabalhador não esteja assegurada pelo contrato uma remuneração certa, variável ou mista adequada ao seu trabalho”*.

A introdução do SNC, em 1 de Janeiro de 2010, e a consequente alteração ao CIRC²⁵, trouxe alterações significativas para o tratamento fiscal e contabilístico dado às gratificações de balanço.

A NCRF 28 – Benefícios dos Empregados²⁶, decorrente da introdução do SNC, tem como princípio que o gasto inerente aos benefícios dos empregados deve ser reconhecido no momento em que o serviço é prestado, e não quando o benefício é pago

²⁵ Esta alteração ao CIRC foi operada pelo Decreto-Lei n.º 159/2009, de 13 de Julho, aplicável aos períodos que se iniciem em, ou após 1 de Janeiro de 2010

²⁶ Ver em Sistema de Normalização Contabilística Explicado (Rodrigues, 2009: 288-296)

ou colocado à disposição – princípio da especialização dos exercícios²⁷. Almeida (2009: 82-83) refere que “*independentemente de o pagamento ser efectuado no próprio ano ou no ano seguinte, estes encargos devem ser imputados ao exercício a que dizem respeito e não ao exercício de pagamento.*”

Contudo, a participação nos lucros apenas deverá ser reconhecida quando a entidade tenha uma obrigação legal²⁸ ou constitutiva²⁹ de fazer tal pagamento, bem como os custos possam ser aferidos com fiabilidade, independentemente de ter, ou não, reunido a Assembleia Geral (Cardoso, 2010: 30).

Existem, porém, algumas limitações fiscais no que diz respeito à participação nos lucros: o valor das gratificações tem como tecto o dobro da remuneração média mensal quando os beneficiários sejam empregados e membros dos órgãos sociais com uma participação superior a 1% no capital da entidade; para serem consideradas gasto fiscal terão de ser pagas até ao final do período seguinte; o valor das gratificações pagas a gestores, administradores ou gerentes quando estas representem uma parcela superior a 25% da remuneração anual são tributados autonomamente à taxa de 35%³⁰.

Adicionalmente, Paula Franco e Amândio Silva (2010: 36) referem ainda outros limites estabelecidos pelo Código das Sociedades Comerciais relativamente à distribuição de lucros. Por um lado, um limite formal, respeitante à obrigatoriedade de deliberação, por parte dos sócios, de qualquer distribuição dos lucros³¹. Por outro lado, três limites legais ou formais³² – não podem ser distribuídos aos sócios lucros necessários para cobrir prejuízos transitados; nem enquanto as despesas de constituição, investigação e de desenvolvimento não estiverem completamente amortizadas; nem bens da sociedade quando a situação líquida desta for inferior à soma do capital.

²⁷ Artigo 18.º do CIRC; Ac. 022208, do STA, de 09-02-2000; Ac. 4587/00, do TCAS, de 25-06-2002; Ac. 0830/05, do STA, de 25-01-2006

²⁸ A obrigação legal é uma obrigação que decorre de um contrato ou lei, tratando-se de uma obrigação a que a entidade está vinculada e que o nosso Estado de Direito protege, disponibilizando, se necessário, mecanismos coercivos para o seu cumprimento.

²⁹ A obrigação construtiva aproxima-se do conceito de “uso” (prática regular), prendendo-se com uma prática enraizada, em que uma alteração nas práticas da entidade causa um dano inaceitável no seu relacionamento, por exemplo, neste caso, com os empregados.

³⁰ Artigo 45.º, n.º 1, alíneas m) e n) do CIRC, e Artigo 88.º, n.º 13, Al. b) do CIRC

³¹ Art.º 31.º, n.º 1 do Código das Sociedades Comerciais

³² Art.º 33.º, n.ºs 1 e 2 e Art.º 32, n.º 2 do Código das Sociedades Comerciais

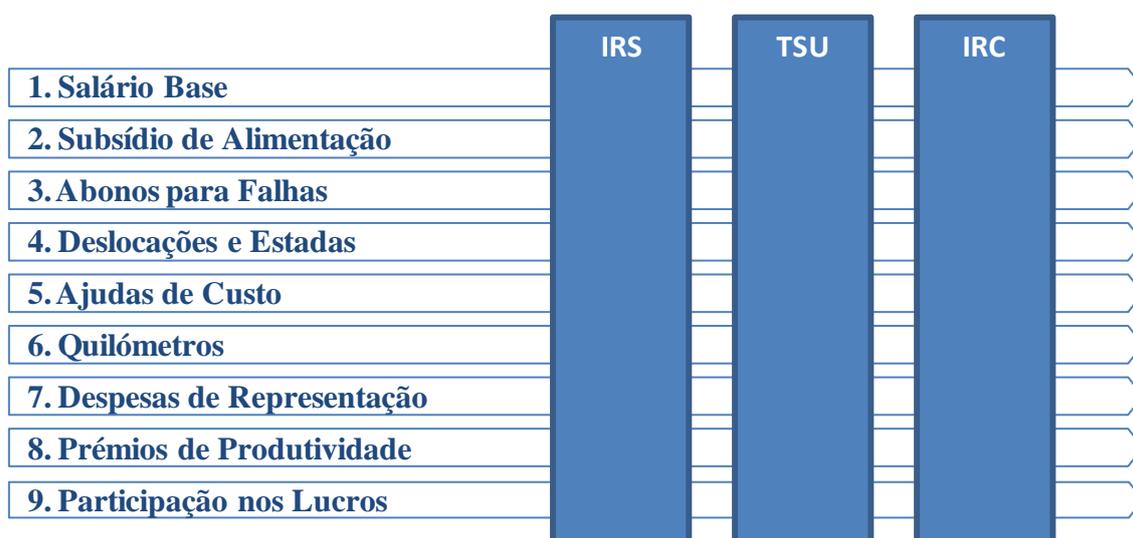
3. Método

Este trabalho assenta numa metodologia simples, actual e contínua, uma vez que pretendemos ser uma referência de consulta para os gestores e decisores de Recursos Humanos, em Portugal.

No que diz respeito ao âmbito deste trabalho, e uma vez que o objectivo do mesmo se centra na optimização fiscal das políticas de remuneração, iremos analisar o enquadramento fiscal português (em sede de IRS, TSU e IRC) de 9 remunerações do trabalho: salário base, subsídio de alimentação, abono para falhas, deslocações e estadas, ajudas de custo, “quilómetros”, despesas de representação, prémios de produtividade e participação nos lucros.

Ainda relativamente ao âmbito, mas temporal, importa referir que este trabalho visa compilar os diferentes âmbitos, características e enquadramentos fiscais (em IRS, TSU e IRC) dos diversos tipos de retribuição, à luz do Orçamento de Estado de 2012 e, portanto, da lei aplicável no ano de 2012.

Figura 1 – Análise Matricial entre Impostos e Remunerações



Em termos de estrutura, e após a revisão da literatura sobre a fiscalidade dos rendimentos do trabalho em Portugal, iremos proceder a uma análise matricial entre

impostos e rendimentos, procedendo ao enquadramento fiscal das remunerações em Portugal, de acordo com as seguintes vertentes:

- Quantificação da carga fiscal total associada a cada remuneração, bem como a discriminação da parte respeitante à empresa e ao trabalhador
- Quantificação do potencial de optimização fiscal associado à introdução de remunerações acessórias
- Ordenação das remunerações, em termos de eficiência fiscal

Por último, e após concluída a análise de toda a informação quantitativa, iremos, em jeito de conclusão, tecer alguns comentários e sugestões relativamente aos seguintes pontos:

- Eficiência da Política Fiscal, por parte do Estado
- Sugestões de Optimização Fiscal das Políticas de Remuneração, por parte das Empresas

Em termos de pressupostos, por uma questão de simplificação, e uma vez que as alterações não são significativas, assumimos para toda a análise quantitativa que estamos perante um trabalhador por conta de outrem, não casado, e com 0 titulares.

Como sabemos, a análise quantitativa será alterada em função do tipo de trabalhador (Trabalhador por conta de outrem, ou Membro do Órgão Estatutário), bem como do seu estado civil e número de titulares, pelo que qualquer análise efectuada a partir desta, deverá ter em conta estes pressupostos.

Desta forma, este trabalho pretende ser uma referência de consulta para os *stakeholders*, dentro das empresas, que tomam decisões sobre políticas de remunerações, construindo uma nova visão na negociação das remunerações entre as empresas e os trabalhadores.

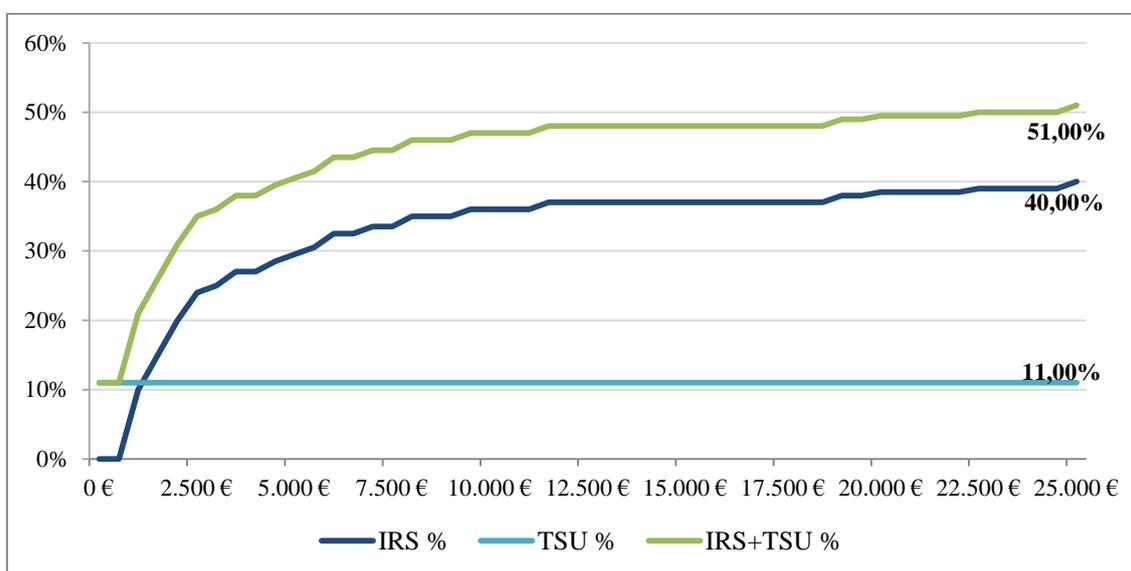
4. Resultados

4.1. Tributação sobre o Trabalhador³³

4.1.1. Salário Base

No que diz respeito à “tributação” sobre o salário do trabalhador, nomeadamente IRS e Quotizações para a Segurança Social, o salário base afigura-se certamente como o tipo de tributação mais penalizador para o trabalhador, como poderemos ver abaixo.

Gráfico 1 - Salário: Tributação sobre Trabalhador (em %)



Neste primeiro gráfico, podemos analisar a relação existente entre as taxas de tributação sobre o trabalhador, em sede de IRS e TSU, e o salário base mensal.

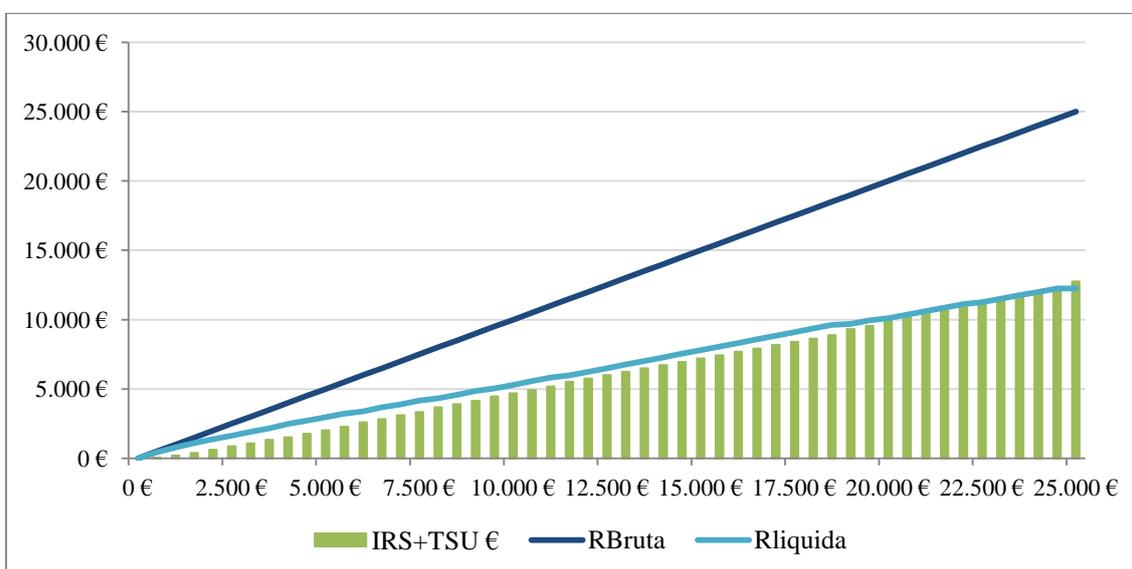
Através da análise do gráfico, podemos aferir que a tributação total sobre o trabalhador (IRS + TSU), em termos percentuais, é crescente, dado que é composto por uma parcela estável – a TSU – e por uma parcela crescente – o IRS. Se, por um lado, a TSU se mantém fixa nos 11%, independentemente da remuneração do trabalhador, por outro lado, o IRS é um imposto progressivo e, por isso, quanto maior for o salário base, maior será o IRS, tendo como limites, em termos de retenção na fonte, os 0% (para salário até

³³ Neste exercício do capítulo 4 do trabalho, e no caso do IRS, quando falamos de “tributação” leia-se “retenção na fonte”, uma vez que a tributação sobre o trabalhador em IRS é quantificada, neste caso, e por aproximação, através do instrumento de “Retenção na Fonte”

585€ mensais) e os 40% (para salários superiores a 25.000€ mensais). Esta progressividade do IRS é percebida quando olhamos para a linha do IRS, uma vez que o declive da linha é muito maior numa fase inicial (para 10.000€ mensais, a taxa de IRS já é de 36.00%) do que para os valores seguintes, onde o incremento do IRS é muito menor.

Por último, importa referir que, em termos acumulados (IRS + TSU), a tributação total sobre o trabalhador (linha a verde) poderá variar desde os 11% nos rendimentos mais baixos (neste caso em particular, abaixo de 585€), até aos 51% (a partir dos 25.000€).

Gráfico 2 - Salário: Tributação sobre Trabalhador (em €)



Neste gráfico 2, representamos igualmente a relação entre a tributação sobre o trabalhador e o salário base, mas com a tributação representada em valor monetário, ao invés de taxa. Assim, pretendemos perceber de forma mais directa a relação entre a remuneração bruta e a remuneração líquida, sendo que a diferença será dada pela tributação sobre o trabalhador, em unidades monetárias (neste caso, Euros).

Desta forma, podemos ver que o carácter progressivo da tributação sobre o Trabalhador, por via da influência do IRS, é muito percebido quando comparamos a recta da Remuneração Bruta (Imposto = 0) com a Remuneração Líquida, uma vez que à medida que o salário base aumenta, é maior o afastamento das duas linhas, sendo o afastamento representado pelas colunas verdes - tributação sobre o trabalhador (IRS+TSU).

Tomando como exemplo o salário base de 25.000€, vemos que a esta remuneração bruta corresponde uma remuneração líquida de 12.250€, após descontado o valor da retenção na fonte de 12.750€ - tributação de 51% (analisada no gráfico 1). Mais, ao analisarmos o gráfico, percebemos que, para um salário base de 25.000€, a tributação (em u.m.) é superior à remuneração líquida, uma vez que a coluna verde (IRS + TSU) ultrapassa a linha azul (Remuneração Líquida), o que resulta de uma taxa de 51% para esta remuneração.

Por último, importa esclarecer que este exercício de quantificação da carga fiscal (em IRS) sobre o salário base foi feito com recurso ao instrumento da “retenção na fonte”, uma vez que se traduz numa aproximação à taxa efectiva de imposto paga pelo trabalhador.

Por outro lado, e caso recorrêssemos, por exemplo, às taxas gerais do artigo 68.º do CIRS, não seria de todo possível fazer uma boa aproximação das deduções gerais e específicas inerentes à tributação em IRS, uma vez que existem demasiados critérios. Contudo, e por uma questão de comparação, importa esclarecer que, de acordo com as taxas gerais do artigo 68.º e 68.º-A, a taxa máxima de IRS se situa nos 49%, para rendimentos colectáveis superiores a 153.300€.

4.1.2. Subsídio de Alimentação / Abonos para Falhas / Ajudas de Custo / “Quilómetros”

Neste caso, resolvemos agregar estes 4 tipos de compensações / remunerações, uma vez que apresentam um comportamento muito semelhante ao nível da sua tributação, para o trabalhador.

Desta forma, estas compensações / remunerações apresentam um comportamento diferente em dois momentos: para valores fixados abaixo (compensação) ou acima (remuneração) do limite definido para isenção.

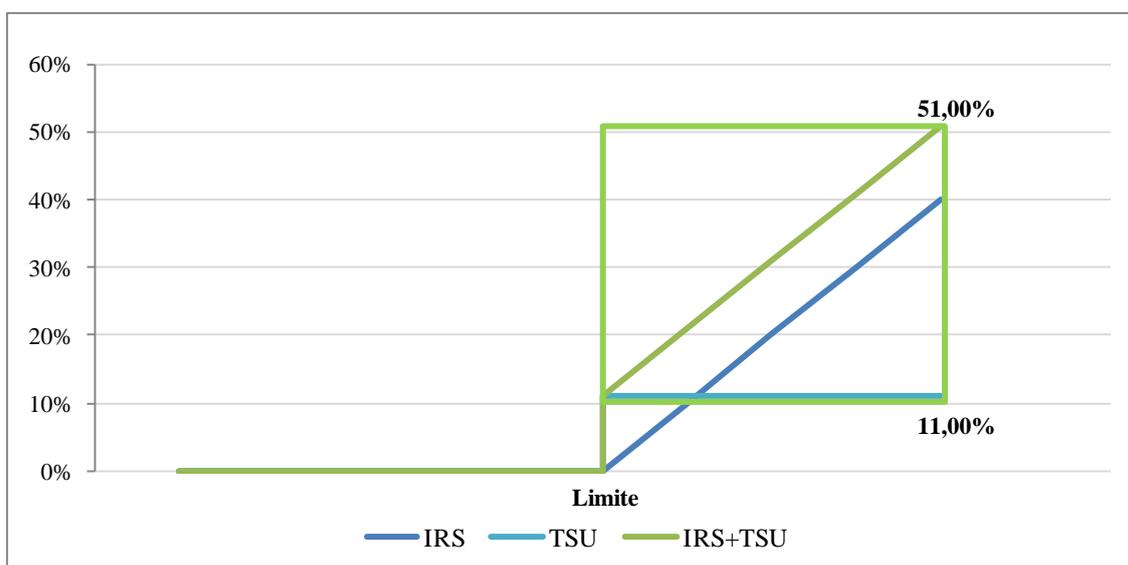
Ora, os limites são apresentados no quadro abaixo.

Quadro 2 – Limites de isenção sobre a Tributação do Trabalhador para Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo e “Quilómetros”

Remuneração	Limite
Subsídio de Alimentação (€ ou Vale Ref)	5,12€ / dia ou 6,83€/dia ³⁴
Abonos para Falhas	5% da Remuneração Bruta ³⁵
Ajudas de Custo	Diversos ³⁶
“Quilómetros”	0,36€ / Km ³⁷

Depois de analisados os limites, vemos abaixo a tributação sobre o trabalhador, nos dois momentos: antes e depois do limite.

Gráfico 3 – Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo, “Quilómetros”: Tributação sobre o Trabalhador



³⁴ Artigo 2.º, n.º 3, alínea b2) do CIRS, e Portaria 1553-D/2008, após Decreto-Lei 137/2010

³⁵ Artigo 2.º, n.º 3, alínea c) do CIRS

³⁶ Portaria 1553-D/2008, após Decreto-Lei 137/2010

³⁷ Portaria 1553-D/2008, após Decreto-Lei 137/2010

Conforme já havíamos analisado anteriormente no Quadro 2, e de acordo com o gráfico 3 acima, podemos visualizar notoriamente dois comportamentos diferentes ao nível da tributação sobre o trabalhador – antes e depois do limite fixado.

Por um lado, e caso a compensação atribuída (Subsídio de Alimentação, Abono para falhas, Ajudas de custo e “Quilómetros”) seja inferior ao limite da isenção, não existirá qualquer tributação, quer a nível de IRS, quer a nível de quotizações do trabalhador para a Segurança Social. Por outro lado, caso a remuneração seja superior ao limite da isenção, as remunerações supra citadas estão sujeitas, na parte excedente, quer a IRS (à taxa de retenção, de acordo com a remuneração mensal), quer a quotizações para a Segurança Social (à taxa de 11%). Desta forma, e para remunerações acima do limite, estas remunerações estão sujeitas a uma tributação igual à já verificada para o salário base, ou seja, desde os 11% aos 51%, variando de acordo com a remuneração.

4.1.3. Prémios e Gratificações

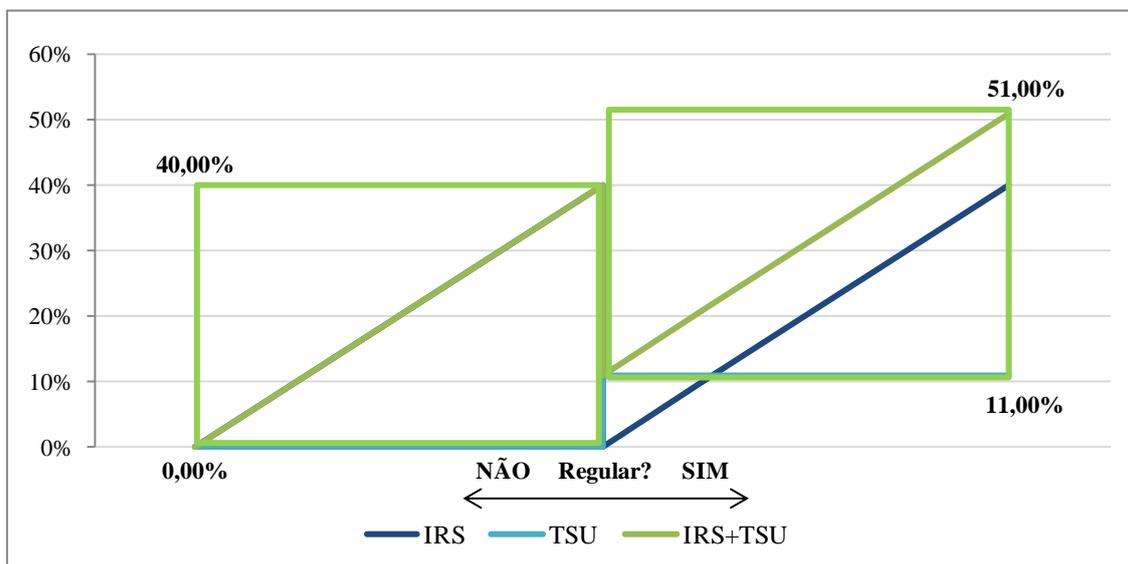
O terceiro grupo de remunerações resulta da agregação de duas remunerações – Prémios e Gratificações (ou Participação nos Lucros), que apresentam a mesma tributação, a qual varia de acordo com o critério da regularidade.

Quadro 3 – Critérios de Tributação sobre o Trabalhador para Prémios e Gratificações

Remuneração	Critério
Prémios	Regularidade
Gratificações	Regularidade

Estas remunerações estão sempre sujeitas a IRS, à taxa de retenção fixada por lei de acordo com a remuneração mensal, mas apenas estão sujeitas a TSU quando sejam atribuídas de forma regular, e não aleatória.

Gráfico 4 - Prémios e Gratificações: Tributação sobre o Trabalhador



Após análise do Gráfico 4, vemos duas manchas de tributação diferentes, dependente da regularidade na atribuição das remunerações, sendo que a diferença ao nível da tributação sobre o trabalhador diz respeito às quotizações para a Segurança Social (11%).

Resumindo, o primeiro espaço – remunerações não regulares varia no intervalo entre 0 e 40%, enquanto que o intervalo para remunerações regulares varia entre os 11 e os 51%.

4.1.4. Deslocações e Estadas e Despesas de Representação

As Deslocações e Estadas e as Despesas de Representação são, apenas e só, uma compensação ao trabalhador por despesas tidas em nome da empresa, pelo que não têm qualquer tributação na esfera pessoal do trabalhador, quer em IRS, quer em TSU.

4.1.5. Resumo da Tributação sobre Trabalhador

Depois de analisadas as diversas modalidades de remunerações, na esfera da tributação sobre o trabalhador, apresentamos abaixo um quadro resumo, com foco na tributação

total sobre o trabalhador, e com o detalhe das parcelas que contribuem para o total da tributação.

Note-se que, dada a progressividade do IRS, e por uma questão de simplificação, optámos por apresentar apenas as taxas máximas de imposto.

A partir da análise do quadro 4 abaixo, vemos que, na perspectiva do trabalhador, existem 3 grupos diferentes de tributação: primeiro, e com tributação nula, temos um grupo composto por subsídio de alimentação, abonos para falhas, deslocações e estadas, ajudas de custo, “quilómetros” e despesas de representação; segundo, com tributação de IRS de 40%, surgem os prémios e gratificações; e, por último, o salário base, com uma tributação de 51% (40% de IRS, e 11% de TSU).

Quadro 4³⁸ – Resumo da Tributação sobre o Trabalhador

Remunerações	IRS	TSU	Trib. Trabalhador
02_Sub. Alim.	0,00%	0,00%	0,00%
03_A.Falhas	0,00%	0,00%	0,00%
04_Deslocações	0,00%	0,00%	0,00%
05_Aj.Custo	0,00%	0,00%	0,00%
06_Quilómetros	0,00%	0,00%	0,00%
07_D.Rep	0,00%	0,00%	0,00%
08_Prémios	40,00%	0,00%	40,00%
09_Gratif	40,00%	0,00%	40,00%
01_SalarioBase	40,00%	11,00%	51,00%

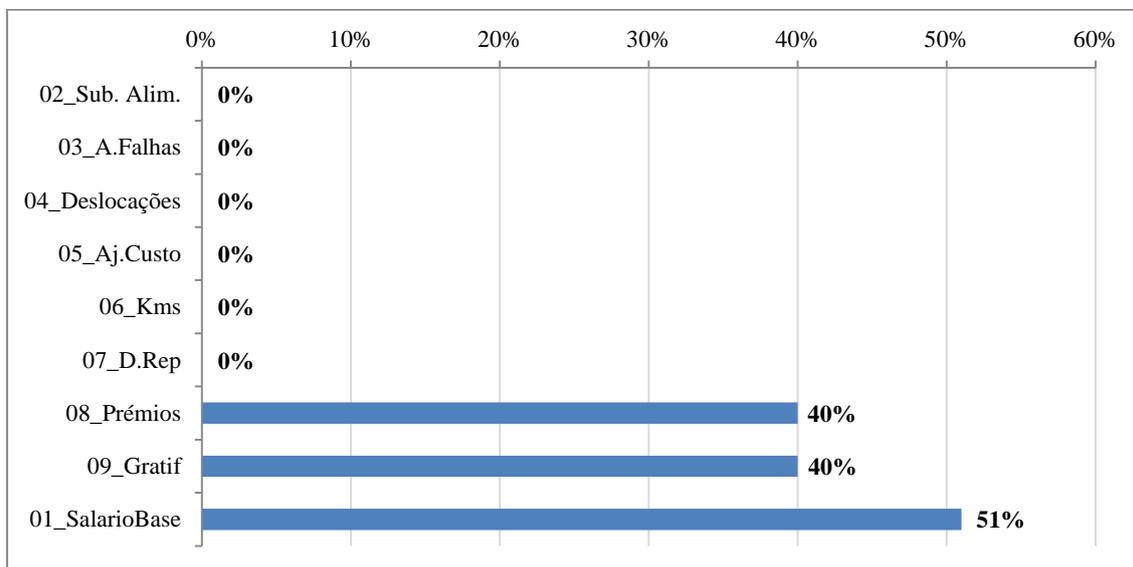
De seguida, apresentamos o Gráfico 5³⁹, onde se encontram as diversas remunerações do trabalho, com a taxa de tributação sobre o trabalhador associada, e com uma

³⁸ Para a construção do Quadro 4, assumimos taxas máximas de IRS e assumimos que os Subsídios de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo e “Quilómetros” são atribuídos abaixo do limite da isenção, assim como os Prémios e Gratificações são atribuídos de forma aleatória, e não regular.

³⁹ Para a construção do gráfico 5, assumimos taxas máximas de IRS e assumimos que os Subsídios de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo e “Quilómetros” são atribuídos abaixo do limite da isenção, assim como os Prémios e Gratificações são atribuídos de forma aleatória, e não regular.

ordenação crescente das mesmas, em termos de valor de tributação, ou seja, das mais eficientes fiscalmente para as menos eficientes.

Gráfico 5 - Remunerações: Tributação sobre Trabalhador



Concluindo, na esfera do trabalhador, e analisando apenas os incentivos fiscais numa óptica individual do agente do trabalho, as remunerações que permitem uma maior optimização fiscal na esfera pessoal, ou seja, que representam uma maior remuneração líquida, e assumindo que são atribuídas de forma eficiente, ou seja, abaixo do limite, são o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, as deslocações, as ajudas de custo, os “Quilómetros” e as Despesas de Representação. Nestas remunerações, não existe qualquer tributação, pelo que a remuneração bruta é igual à remuneração líquida do trabalhador, até ao limite fixado pela lei. Por outro lado, o Salário Base é o menos eficiente (tributado em IRS e TSU), sendo seguido das Gratificações e Prémios, as quais são tributadas unicamente em IRS, desde que não sejam atribuídas de forma regular.

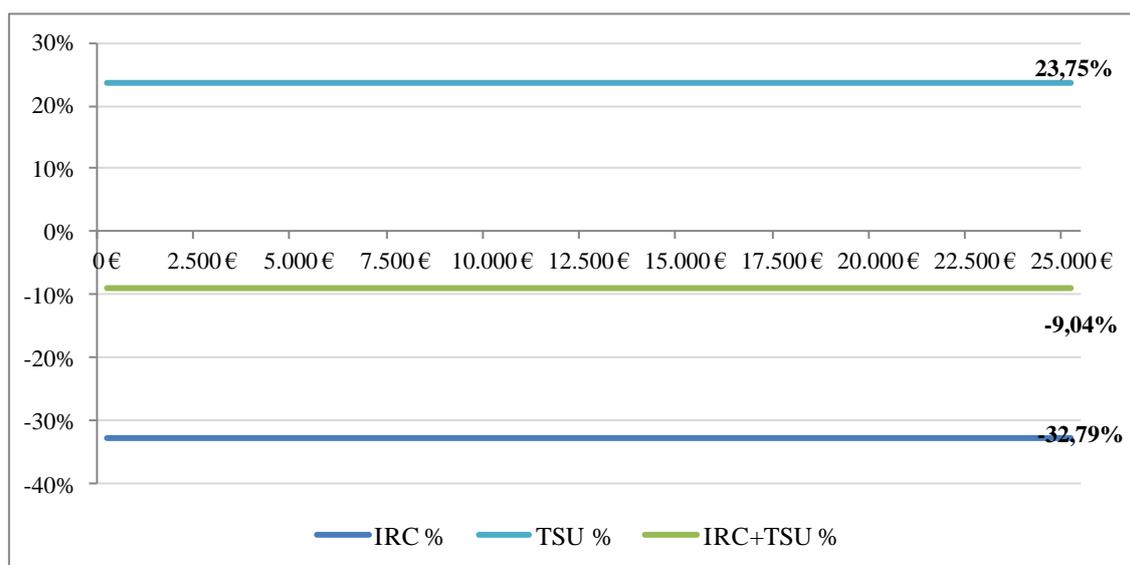
4.2. Tributação sobre a Empresa

4.2.1. Salário

No que diz respeito à tributação do salário sobre a empresa (ver Gráfico 6 abaixo), esta é composta também por dois tributos. Primeiro, as Contribuições para a Segurança Social, a uma taxa fixa de 23,75% (taxa para os trabalhadores por conta de outrem).

Depois, o IRC, com uma dedutibilidade geral de 26,5%, resultante da taxa de IRC de 25%, e da taxa geral da Derrama de 1,5%. Contudo, e uma vez que as Contribuições para a Segurança Social são aceites fiscalmente, a dedutibilidade do IRC (à taxa de 26,5%) incide quer sobre o salário, quer sobre a própria TSU, pelo que a dedutibilidade real é de 32,79% (resulta do efeito composto de 26,5% x 1,2375).

Gráfico 6 - Salário: Tributação sobre Empresa (em %)



Agregando os dois tributos, IRC e TSU, podemos verificar que a tributação sobre a empresa é, na realidade, negativa em 9,04%, no que ao salário base diz respeito (ver linha Verde, no Gráfico 6), ou seja, existe do lado da empresa um subsídio fiscal que incide sobre o salário base. Isto é, se por um lado, é paga uma contribuição de 23,75% sobre o salário base do trabalhador, por outro lado, existe lugar a uma dedução de 32,79%, o que impacta num menor pagamento de IRC e Derrama, no final do ano, em caso de lucro, de 25% e 1,5%, respectivamente sobre o salário e TSU respectiva.

4.2.2. Subsídio de Alimentação / Abonos para Falhas / Prémios / Gratificações

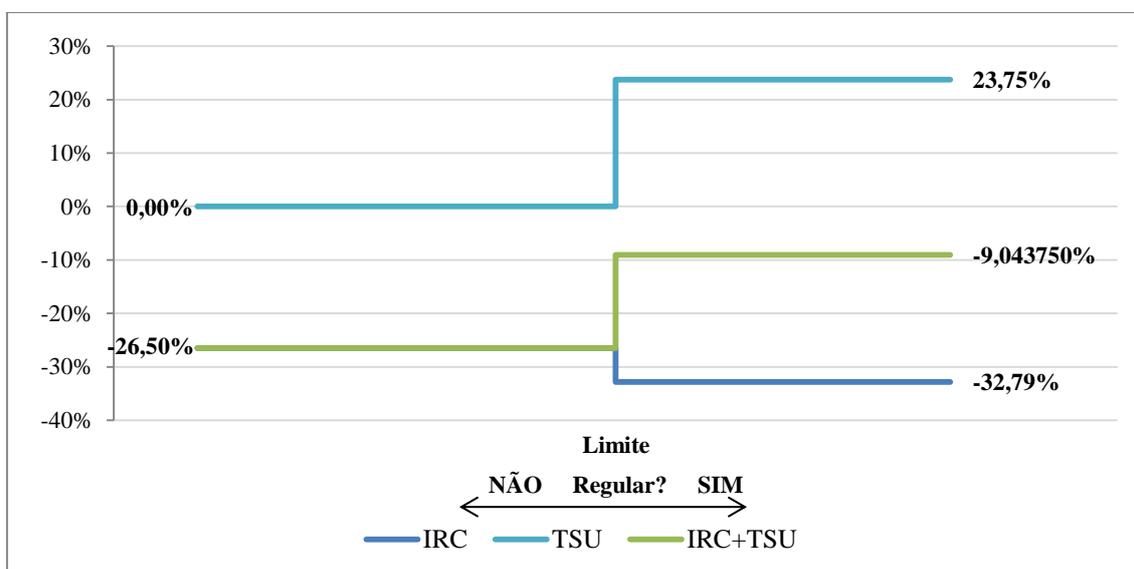
Na esfera colectiva, também os limites estabelecidos, e presentes abaixo, se afiguram fundamentais para os dois modelos de tributação destas remunerações.

Quadro 5 – Limites de Isenção sobre a Tributação da Empresa para Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Prémios e Gratificações

Remuneração	Limite / Critério
Subsídio de Alimentação (€ ou Vales Ref.)	5,12€ / dia ou 6,83€/dia
Abonos para Falhas	5% da Remuneração Bruta
Prémios	Regularidade ⁴⁰
Gratificações	Regularidade ⁴¹

Desta forma, e à semelhança do que acontecia com a tributação sobre o trabalhador, também a tributação sobre a empresa apresentará dois comportamentos diferentes, dependendo da regularidade ou aleatoriedade na atribuição destes rendimentos.

Gráfico 7 – Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Prémios, Gratificações: Tributação sobre Empresa



Resumindo, abaixo do limite e pressupondo aleatoriedade na atribuição, não existe qualquer tributação (isenção das contribuições para a Segurança Social), constituindo, no entanto, o valor das remunerações gasto fiscal, em termos de IRC, o que equivale a um subsídio de 26,5% nestas remunerações.

⁴⁰ Artigo 46.º, n.º 2, alínea d) do Código Contributivo

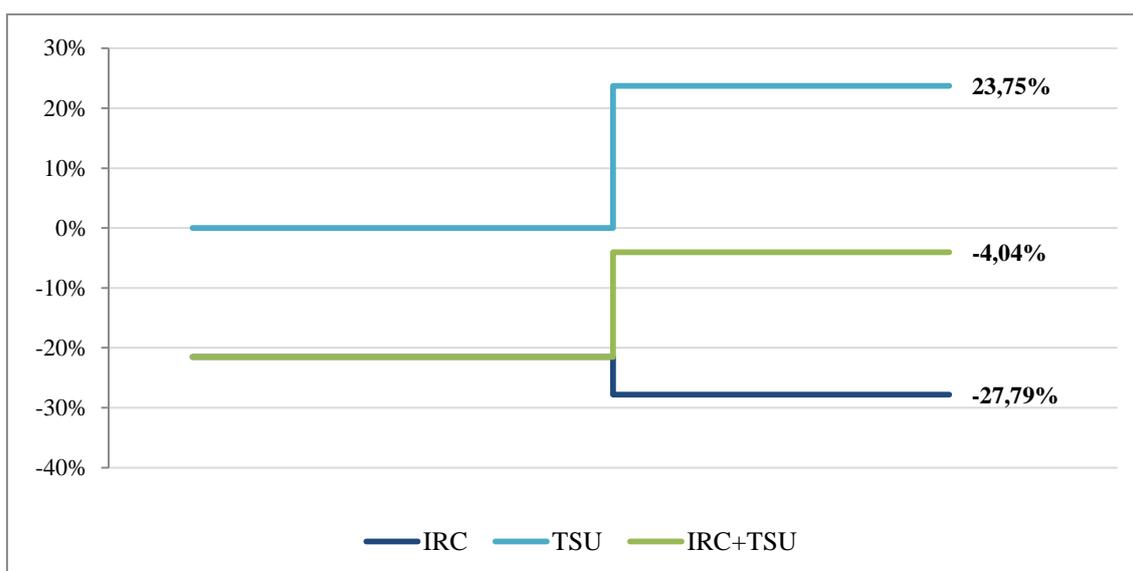
⁴¹ Artigo 46.º, n.º 2, alínea o) e r) do Código Contributivo

Por outro lado, e acima do limite, a dedutibilidade do gasto mantém-se para o salário e é alargada para a TSU, uma vez que é introduzida a necessidade das contribuições para a Segurança Social (taxa de 23,75%), o que resulta, no final, num subsídio de 9,04% (23,75% - 9,04%).

4.2.3. Ajudas de Custo / “Quilómetros”

No que diz respeito às Ajudas de custo e aos “Quilómetros”, mantém-se os dois modelos de tributação – antes e depois do limite, mas com o adicional de existir uma taxa de tributação autónoma de 5% a incidir sobre estas despesas e que, por conseguinte, diminui a dedutibilidade fiscal para 21,5% (antes do limite) e 27,79% (depois do limite).

Gráfico 8 - Ajudas de Custo, “Quilómetros”: Tributação sobre Empresa



Analisando o gráfico acima, percebemos que a tributação reflectida no gráfico 8 (sobre Ajudas de Custo e “Quilómetros”) será exactamente igual à tributação do gráfico 7 (sobre Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas, Prémios e Gratificações), mas agravada em 5 pontos percentuais em toda a sua plenitude, o que resulta da tributação autónoma sobre estas duas remunerações.

Desta forma, as ajudas de custo e “quilómetros” estarão sujeitas a um subsídio de 21,5% (-26,5% + 5%) antes do limite fixado por lei, e a um subsídio de 4,04% (-27,79% + 23,75%) acima do limite.

Encargos com a viatura da empresa.

No que diz respeito à compensação do trabalhador pela utilização da viatura ao serviço da empresa, vamos realizar uma análise comparativa entre a utilização de “quilómetros” face à disponibilização de uma viatura (não comercial) da empresa para o trabalhador.

Esta análise tornou-se particularmente diferente após o Orçamento de Estado de 2011, que trouxe as seguintes novidades no que diz respeito à tributação das viaturas ligeiras de passageiros: alargamento da base tributável, para fins da tributação autónoma, passando a ser sujeitos todos os encargos independentemente de serem dedutíveis para efeitos da determinação da matéria colectável⁴²; agravamento em 10 p.p. da tributação autónoma sobre os encargos com viaturas ligeiras de passageiros, caso a empresa tenha prejuízo fiscal; e em mais 10 p.p., caso o valor do automóvel seja superior ao limite fixado por lei⁴³; diminuição dos limites das viaturas aceites fiscalmente de 40.000€ para 30.000€ (no ano de 2011) e para 25.000€ (a partir do ano de 2012)⁴⁴.

Analisando a nível consolidado todas as alterações acima retratadas, concluímos que o novo OE 2011 poderá levar a um aumento de 200% da tributação autónoma de despesas com viaturas em sede de IRC, como poderemos ver nas simulações comparativas abaixo.

As maiores diferenças depois do OE 2011 verificam-se quando o preço do automóvel ultrapassa o valor do limite fiscal (em 2010, de 40.000€; em 2011, de 30.000€; em 2012, de 25.000€), chegando a uma diferença de 200% a nível de taxa de imposto.

Importa esclarecer que as comparações abaixo foram feitas pressupondo o mesmo cenário, mas com a aquisição do automóvel em dois momentos diferentes, ou seja, comparamos a aquisição de dois automóveis (de valor de 25.000€ e de valor de 38.000€), em dois momentos diferentes (antes e depois de 2011). Isto porque no caso das viaturas ligeiras não comerciais e para efeitos fiscais, designadamente, da aplicação de taxas de tributação autónoma e da definição do valor limite amortizável, prevalece o custo histórico decorrente da sua aquisição, ou produção, bem como o respectivo período de tributação.

⁴² Artigo 88.º, n.º 3 do CIRC

⁴³ Artigo 88.º, n.º 4 e 14 do CIRC

⁴⁴ Portaria 467/2010, de 7 de Julho

Quadro 6 – Mapa Comparativo de T.A. (Antes e Depois de 2011)

DESPESAS	Automóvel (25.000€)	Automóvel (38.000€)
Combustíveis	1.560,00 €	1.800,00 €
Conservação	500,00 €	800,00 €
IUC	121,44 €	182,05 €
Rendas mensais (ALD / Renting)	5.520,00 €	8.520,00 €
Seguros	700,00 €	950,00 €
Estacionamento	1.000,00 €	1.000,00 €
Portagens	1.300,00 €	1.300,00 €
TOTAL	10.701,44 €	14.552,05 €
T.A. Ano 2010		
T.A. (Emp. c/ lucro) 10%	1.070,14 € (T.A. 10%)	1.455,21 € (T.A. 10%)
T.A. Depois OE 2011		
T.A. (Emp. c/ lucro)	1.070,14 € (T.A. 10%)	2.910,41 € (T.A. 20%)
T.A. (Emp. c/ prejuízo)	2.140,29 € (20%)	4.365,62 € (30%)
Variação T.A. (2010 vs Depois OE 2011)		
Mínima	0,00 € (0%)	1.455,21 € (100%)
Máxima	1.070,14 € (100%)	2.910,41 € (200%)

No seguimento das alterações do novo OE 2011 acima evidenciadas, nomeadamente ao nível da tributação autónoma sobre os automóveis ligeiros de passageiros, o anterior planeamento fiscal abusivo realizado por diversas empresas ao registar os automóveis (para fins pessoais) em nome da empresa, poderá estar fortemente ameaçado, como poderemos verificar na análise comparativa que se segue.

Até ao passado dia 31 de Dezembro de 2010, por razões de planeamento fiscal, alguns contribuintes adquiriam, em nome de pessoas colectivas, automóveis, cuja utilização é predominantemente pessoal e cuja indispensabilidade é muito discutível, ao abrigo do

n.º 1 do art.º 23.º do CIRC. Em 2010, era aceite como gasto fiscal anual o montante equivalente a 25% (taxa de depreciação) do valor do veículo (até ao limite fiscal de 40.000€), não obstante a obrigatoriedade do pagamento de tributação autónoma no valor de 10% do custo aceite fiscalmente, de forma a permitir ao Estado diminuir o benefício fiscal. Desta forma, por exemplo, uma empresa que adquirisse um automóvel por um preço de 50.000€ em 2010, e assumindo quotas constantes, iria beneficiar de um custo aceite fiscalmente de 10.000€ (40.000€ * 25%), tendo de pagar T.A. no valor de 1.000€ (10.000€ * 10%). Resultado: Benefício Fiscal de 1.500€ = 2.500€ (10.000€ * 25%) - 1.000€, supondo taxa máxima de IRC.

Contudo, a partir do dia 1 de Janeiro de 2011, a Administração Fiscal alterou significativamente as regras da Tributação Autónoma dos automóveis ligeiros de passageiros, na esperança de diminuir este planeamento fiscal tão usado pelos empresários portugueses. Assim, com o novo OE de 2011, a T.A. foi alterada quer no que diz respeito à base tributável, quer no que diz respeito à taxa utilizada. Se no que respeita à base, a T.A. passou a incidir sobre o valor total (contabilístico) da depreciação do automóvel, e não apenas na parte aceite fiscalmente; por outro lado, a taxa foi igualmente alterada, tendo sofrido um aumento em 10 p.p. (para 20%) no caso de automóveis ligeiros de passageiros, cujo custo de aquisição seja superior ao montante aceite fiscalmente (em 2011, é de 30.000€). Desta forma, no mesmo caso do automóvel de 50.000€, mas agora adquirido em 2011, a empresa terá um custo aceite fiscalmente de 7.500€ (30.000€ * 25%), e uma T.A. de 2.500€ (12.500€ * 20%), uma vez que a T.A. incide sobre o valor da depreciação contabilística (50.000€ * 25%), e não sobre o custo aceite fiscalmente. Resultado: Perda Fiscal de 625€ = 1.875€ (7.500€ * 25%) – 2.500€.

Resumindo, apresentamos abaixo a comparação de tratamento fiscal, em 2010 e 2011, de um veículo cujo custo de aquisição ascendeu a 50.000€.

Quadro 7 – Mapa Comparativo do Tratamento Fiscal (Antes e Depois OE 2011)

Ano Âmbito	Depreciação Contabilística	Depreciação fiscal aceite	Redução IRC (Taxa de 25%)	Tributação Autónoma	Benefício / Perda Fiscal
2010	12.500,00 €	10.000,00 €	2.500,00 €	1.000,00 €	1.500,00 €
2011	12.500,00 €	7.500,00 €	1.875,00 €	2.500,00 €	-625,00 €

Concluindo, a diminuição do custo aceite fiscalmente, associado ao aumento da taxa de Tributação Autónoma e da base tributável, implicou uma alteração significativa no que diz respeito ao planeamento fiscal abusivo da colocação do automóvel na empresa, sendo este exercício mais complexo e de benefício condicionado ao valor do automóvel.

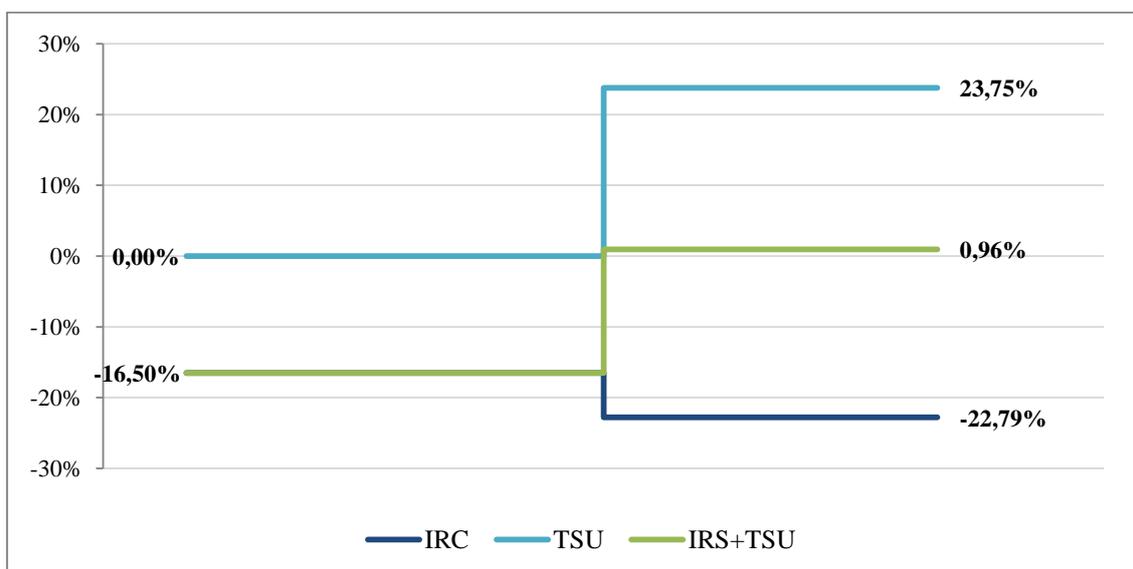
4.2.4. Deslocações e Estadas

As Deslocações e Estadas não são tributadas na esfera da empresa, ou seja, estão isentas de TSU, e são consideradas gasto fiscal, pelo que estarão sujeitas a um subsídio de 26,50%, não obstante o seu âmbito de atribuição ser muito específico.

4.2.5. Despesas de Representação

As despesas de representação não estão sujeitas a contribuições para a Segurança Social. Contudo, e não obstante serem consideradas gasto fiscal, estão sujeitas a uma taxa de tributação autónoma de 10%, o que faz com que apenas seja considerado gasto fiscal em 16,5% (26,5%-10%), como podemos ver abaixo.

Gráfico 9 – Despesas de Representação: Tributação sobre Empresa



Ou seja, desta forma, as despesas de representação estarão sujeitas a um subsídio de 16,5% (-26,5 + 10%) abaixo do limite, sendo incentivadas acima do limite a uma taxa de 0,96% (-22,79% + 23,75%).

4.2.6. Resumo da Tributação sobre a Empresa

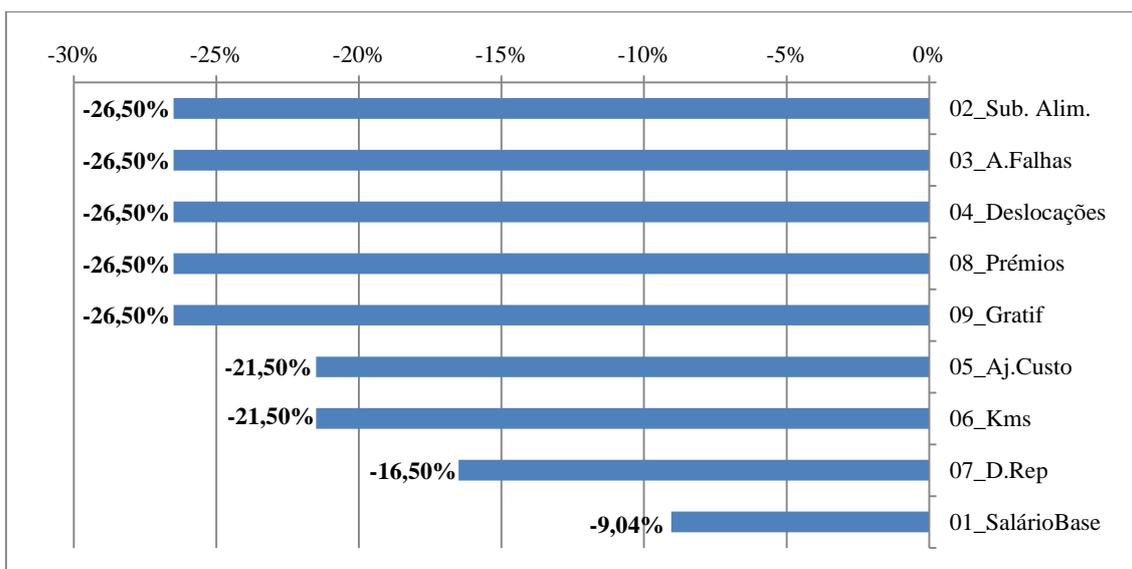
Depois de analisado individualmente o enquadramento fiscal das empresas no que toca às várias remunerações, vamos resumir no quadro abaixo os diferentes impostos que incidem sobre as remunerações, na perspectiva da empresa, e representá-los de seguida no gráfico 10, de forma ordenada em termos de eficiência fiscal.

Quadro 8⁴⁵ – Resumo da Tributação sobre a Empresa

Remunerações	TSU – Contribuição.	IRC + Derrama	T.A.	Tributação Empresa
02_Sub. Alim.	0,00%	-26,50%	0,00%	-26,50%
03_A.Falhas	0,00%	-26,50%	0,00%	-26,50%
04_Deslocações	0,00%	-26,50%	0,00%	-26,50%
08_Prémios	0,00%	-26,50%	0,00%	-26,50%
09_Gratif	0,00%	-26,50%	0,00%	-26,50%
05_Aj.Custo	0,00%	-26,50%	5,00%	-21,50%
06_Quilómetros	0,00%	-26,50%	5,00%	-21,50%
07_D.Rep	0,00%	-26,50%	10,00%	-16,50%
01_SalárioBase	23,75%	-32,79%	0,00%	-9,04%

⁴⁵ Para a construção do Quadro 8 e Gráfico 10, assumimos que os Subsídios de Alimentação, Abonos para Falhas, Ajudas de Custo e “Quilómetros” são atribuídos abaixo do limite da isenção, assim como os Prémios e Gratificações são atribuídos de forma aleatória, e não regular.

Gráfico 10 - Remunerações: Tributação sobre Empresa



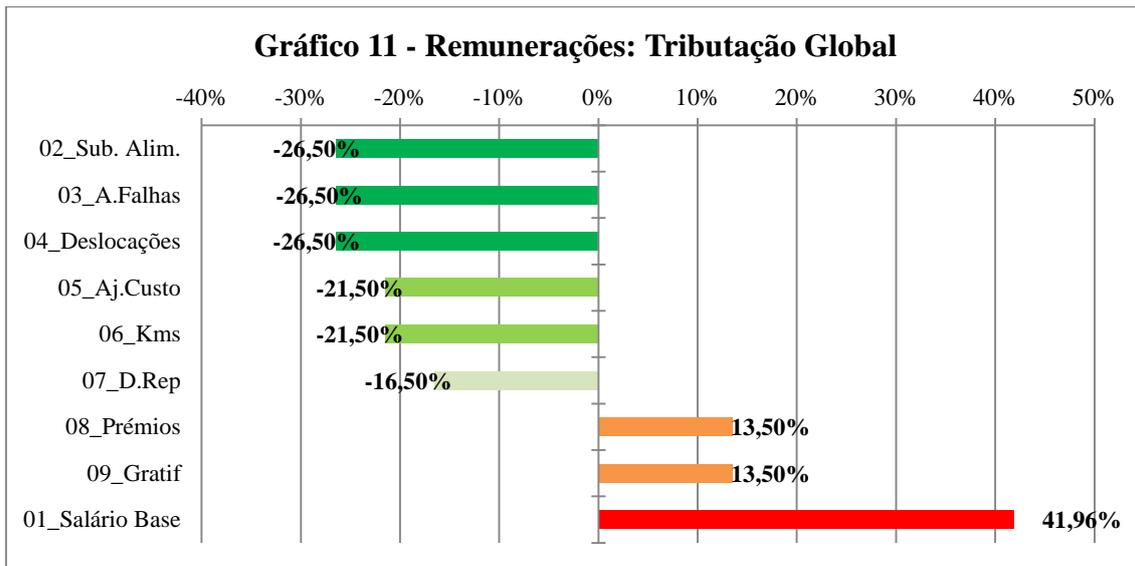
Desta forma, e em jeito de conclusão, podemos afirmar que, na perspectiva da empresa, existem 4 grupos de remunerações diferentes ao nível da tributação. Primeiro, e com um subsídio fiscal às empresas de 26,5%, surgem o subsídio de alimentação, abonos para falhas, deslocações e estadas, prémios e gratificações. De seguida, seguem as ajudas de custo e “quilómetros” com um subsídio de 21,5%, bem como com um subsídio de 16,5% as despesas de representação. Por último, temos o salário base com um subsídio de 9,04%.

4.3. Tributação Global

Depois de analisadas individualmente as duas partes – Empresas e Trabalhadores – vamos analisar a soma das tributações, de forma a chegarmos a conclusões relativamente às remunerações mais eficientes, em conjunto.

Recordemos que um dos objectivos deste trabalho visa colocar empresas e trabalhadores a negociarem entre si numa óptica de Pareto, com foco na utilidade comum, pelo que é essencial olharmos para a tributação global (sobre o trabalhador e empresa).

Gráfico 11 – Remunerações: Tributação Global



Resumindo, e depois de analisar o Gráfico 11 e o Quadro 9, podemos concluir que existem 5 grupos de remunerações, no que diz respeito à sua tributação global.

Primeiro, temos o Grupo 1 (composto por Subsídio de Alimentação, Abonos para Falhas e Deslocações) como o mais eficiente, existindo uma subsídição fiscal de 26,5% à empresa, e tributação nula aos trabalhadores. Depois, com um subsídio de 21,5% surgem ajudas de custo e “quilómetros”, sendo seguidas das despesas de representação com um subsídio inferior em 5 pontos percentuais (16,5%). Até agora, estamos sempre a falar de remunerações com tributação nula do lado do trabalhador, sendo por isso a sua tributação global dada exclusivamente pelo efeito na empresa.

Nos últimos lugares, surgem os prémios e gratificações, com uma tributação efectiva final de 13,5%, sendo concluída pelo salário base com uma tributação de 41,96%.

Quadro 9 – Tributação Global das Remunerações

Grupos	Remunerações	Tributação do Trabalhador	Tributação da Empresa	Tributação Global
Grupo 1	02_Sub. Alim.	0,00%	-26,50%	-26,50%
	03_A.Falhas	0,00%	-26,50%	-26,50%
	04_Deslocações	0,00%	-26,50%	-26,50%
Grupo 2	05_Aj.Custo	0,00%	-21,50%	-21,50%
	06_Quilómetros	0,00%	-21,50%	-21,50%
Grupo 3	07_D.Rep	0,00%	-16,50%	-16,50%
Grupo 4	08_Prémios	40,00%	-26,50%	13,50%
	09_Gratif	40,00%	-26,50%	13,50%
Grupo 5	01_Rem.Bruta	51,00%	-9,04%	41,96%

4.4. Potencial de Optimização

Depois de analisadas as diversas taxas de tributação sobre cada uma das remunerações do trabalho estudadas, temos todos os instrumentos para podermos definir qual o potencial de optimização fiscal associado à introdução de cada um dos tipos de remuneração acessória, face à utilização do salário base.

Desta forma, e sempre com base nos pressupostos iniciais⁴⁶, vamos testar diversas hipóteses de utilização de rendimentos acessórios em detrimento do salário base.

Não obstante estarmos perante um exercício de índole significativamente teórica, uma vez que a substituição de salário base por rendimentos acessórios não é permitida pelo Código do Trabalho, este exercício pode, contudo, ter forte aplicação prática se pensarmos que estamos numa fase inicial de estabelecimento da política de remunerações de determinado trabalhador contratado e, por isso, estamos a pesar os prós e contras da utilização do salário base face aos rendimentos acessórios.

⁴⁶ Ver Capítulo de Metodologia – pressuposto de TCO, Não Casado, 0 Titulares

4.4.1. Cenário 1: Remuneração total em Salário

Neste cenário 1, vamos começar por analisar um cenário inicial de Política de Remuneração, o qual é composto exclusivamente por Salário Base, de valor igual a 1.000€.

Quadro 10 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 1: Remuneração total em Salário Base

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Salário Bruto de 1.000€	790,00€ / mês 11.060,00€ / ano (IRS: 10%; TSU: 11%)	909,56€ / mês 12.733,88€ / ano (IRC: -32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	790,00€ / mês 11.060,00€ / ano	909,56€ / mês 12.733,88€ / ano

Resumindo, e após análise do quadro 10, concluímos que um ordenado bruto de 1.000€ resulta em dois valores finais (para trabalhador e empresa) significativamente diferentes:

- Num ordenado líquido, de 790€ mensais e 11.060€ anuais (depois da tributação de 11% em TSU, e de 10% em IRS);
- Num custo para a empresa, de 909,56€ mensais e 12.733,88€ anuais (apesar da TSU de 23,75%, existe uma dedutibilidade fiscal de 32,79%, resultando num subsídio final de 9,04%).

4.4.2. Cenário 2: Substituição de Salário Base por Subsídio de Alimentação

Neste cenário 2, vamos optar por proceder à introdução de uma parcela de subsídio de alimentação, em detrimento de parte do salário base, com os seguintes pressupostos:

- Atribuição do subsídio de alimentação em Euros (e não em Vales de Refeição);
- Isenção de IRS e TSU até ao limite de 5,12€/dia;
- Atribuição de 21 dias por mês, e de 11 meses por ano.

Quadro 11 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 2.1: Substituição de Salário Base por Subsídio de Alimentação (mantendo a Remuneração Líquida)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Subsídio de Alimentação” (5,12€ / dia; 21 dias / mês, e 11 meses / ano)	107,52€ / mês 1.182,72€ / ano (IRS: 0%; TSU: 0%)	79,03€ / mês 869,30€ / ano (IRC: -26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Rem. Líquida de 11.060€ / ano (Salário 865,67€/Mês)	705,52€ / mês 9.877,28€ / ano (IRS: 7,5%; TSU: 11%)	787,38€ / mês 11.023,32€ / ano (IRC: -32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.060,00€ / Ano (Igual ao Cenário 1)	11.892,62€ / Ano (Poupança de 841,25€ ou 6,61%)

A partir da análise do quadro acima, podemos concluir que, para introduzirmos o subsídio de alimentação de 107,52€/mês (5,12€*21dias), e mantermos a remuneração líquida do trabalhador, poderemos reduzir o salário base para 865,67€/mês, o que implica uma redução da remuneração total mensal de 1.000€ (Cenário 1) para 973,19€ (107,52€ + 865,67€), ainda que a parte dos 107,52€ apenas seja atribuível 11 meses por ano.

Do ponto de vista do trabalhador, a manutenção da remuneração líquida, reduzindo a remuneração bruta, apenas é possível devido, por um lado, à diminuição da base tributável (passou de 1.000€ para 865,67€) e, por outro lado, à diminuição da taxa de tributação (a taxa de IRS passou de 10% para 7,5%).

Como consequência, e no que diz respeito aos custos da empresa, os mesmos diminuem por via de dois factores: redução da base tributável (passa de 1.000€/mês para 865,67€/mês) e redução da remuneração total (passa de 1.000€/mês para 973,19€/mês). Concretizando, e no que à empresa diz respeito, deu-se uma redução dos custos em 841,25€/ano (12.733,88€ - 11.892,62€), resultando da diminuição da remuneração total

corrigida pelo efeito dos impostos (634,80€⁴⁷) e da redução da base tributável (206,46€⁴⁸).

Concluindo, se ao invés de oferecer a totalidade da remuneração em salário base, oferecermos parte em subsídio de alimentação (até ao limite de isenção), poderemos reduzir a remuneração bruta oferecida, mantendo a remuneração líquida do trabalhador, e poupando cerca de 7% nos custos com o pessoal (por parte da empresa).

Quadro 12 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 2.2: Substituição de Salário Base por Subsídio de Alimentação (mantendo o Custo)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Subsídio de Alimentação”, (5,12€/dia, 21 dias/mês, e 11 meses/ ano)	107,52€ / mês 1.182,72€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	79,03€ / mês 869,30€ / ano (IRC: -26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Custo de 12.733,88€ / ano (Salário 931,73€/Mês)	745,39€ / mês 10.435,42€ / ano (IRS: 9%; TSU: 11%)	847,47€ / mês 11.864,58€ / ano (IRC: -32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.618,14€ / Ano (Aumento de 558,14€ ou 5,05%)	12.733,88€ / Ano (Igual ao Cenário 1)

Analisando o cenário 2.2, podemos verificar que, para introduzir o subsídio de alimentação (de 107,52€/mês), e alterando o objectivo para a estabilização do custo para a empresa nos 12.733,88€, por ano, poderemos reajustar o salario bruto mensal para 931,73€/mês.

Desta forma, ou seja, com a alteração do salário base mensal de 1.000€ para 931,73€, estamos na realidade a aumentar a remuneração bruta mensal ao trabalhador para 1.039,25€ (931,73€ + 107,52€), o que resulta num aumento da remuneração líquida em cerca de 5,05%.

⁴⁷ 634,80€ = [(1000€*14) - (107,52€*11) - (865,67€*14)] * (1-9,04%)

⁴⁸ 280,90€ = (107,52€ * 11) * 23,75% * (1-26,5%)

Após análise em conjunto dos Cenários 2.1 e 2.2, podemos afirmar que, neste caso em particular, com a introdução do Subsídio de Alimentação, criámos uma margem de negociação para Empresa e Trabalhador, onde se o salário base mensal se situar entre 865,67€ e 931,73€ ambos ficam melhor, ficando tão melhor o empregado quanto mais o valor acordado se aproxime dos 931,73€ e vice-versa.

Importa ainda esclarecer que, caso o subsídio de alimentação seja atribuído em vales de refeição, o potencial de optimização ainda poderia ser superior.

4.4.3. Cenário 3: Substituição de Salário Base por Abonos para Falhas

Neste cenário 3, e sempre a partir da base do Cenário 1, vamos optar por proceder à introdução de uma parcela de abonos para falhas, em detrimento de parte do salário base, tendo em conta os seguintes pressupostos:

- Atribuição a trabalhadores que reportem às áreas de tesouraria ou cobrança;
- Atribuição de 11 meses por ano.

Quadro 13 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 3.1: Substituição de Salário Base por Abonos para Falhas (mantendo a Remuneração Líquida)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Abonos para Falhas”, (atribuição de Abonos para Falhas 5% da Remuneração Base, 11 meses, por ano)	47,06€ / mês 517,70€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	34,59€ / mês 380,51€ / ano (IRC:-26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Rem. Líquida de 11.060€ / ano (Salário 941,28€/Mês)	753,02€ / mês 10.542,30€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	856,15€ / mês 11.986,10€ / ano (IRC:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.060,00€ / Ano (Igual ao Cenário 1)	12.366,61€ / Ano (Poupança de 367,26€ ou 2,88%)

O Quadro 13 acima reflecte o impacto fiscal da introdução de abonos para falhas em detrimento de uma potencial atribuição do valor em salário base, mantendo a remuneração líquida anual do trabalhador, no Cenário 1 (11.060,00€/Ano).

Partindo do objectivo de introdução de abonos para falhas (até ao máximo de 5% da remuneração média mensal fixa), mas mantendo a remuneração líquida do trabalhador, teremos de reformular o valor do salário base para 941,28€/mês, o que implica uma redução da remuneração bruta 11,66€/mês (1.000€ - 941,28€ - 47,06€).

O efeito negativo da redução da remuneração bruta em 11,66€/mês anula exactamente o efeito positivo da diminuição da base tributável (quer em IRS, quer em TSU), resultando numa igual remuneração líquida para o trabalhador.

Contudo, e como resultado quer da diminuição da remuneração bruta, quer da diminuição da base tributável, também para a empresa, esta alteração resulta numa diminuição do custo do pessoal, para a entidade patronal, em cerca de 3%.

Concluindo, desta forma, conseguimos alcançar uma poupança de 3%, ao nível do custo para a empresa, mas mantendo a mesma remuneração líquida para o trabalhador.

De seguida, no Quadro 14, iremos repetir o exercício de substituição do salário base por abonos para falhas, mas com o objectivo de mantermos o custo para a empresa.

Quadro 14 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 3.2: Substituição de Salário Base por Abonos para Falhas (mantendo o Custo)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Abonos para Falhas”, (atribuição de abonos para falhas em 11 meses por ano)	48,46€ / mês 533,08€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	35,62€ / mês 391,81€ / ano (IRC:-26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Custo de 12.733,88€ / ano (Salário 969,23€/Mês)	775,38€ / mês 10.855,39€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	881,58€ / mês 12.342,07€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.388,46€ / Ano (Aumento de 328,46€ ou 2,97%)	12.733,88€ / Ano (Igual ao Cenário 1)

Desta forma, e com base no Quadro 14, no caso de procedermos à introdução de abonos para falhas face ao salário base, e mantendo o custo para a empresa, poderemos incrementar o salário líquido do trabalhador em 2,97%.

4.4.4. Cenário 4: Substituição de Salário Base por Deslocações e Estadas

4.4.5. Cenário 5: Substituição de Salário Base por Ajudas de Custo

4.4.6. Cenário 6: Substituição de Salário Base por “Quilómetros”

4.4.7. Cenário 7: Substituição de Salário Base por Despesas de Representação

Antes de procedermos a qualquer exercício teórico sobre a possibilidade de substituir o salário base por deslocações e estadas, ajudas de custo, “quilómetros” ou despesas de representação, importa desde logo esclarecer que esta simples substituição tornaria estas despesas como rendimentos em espécie e, por isso, desde logo tributáveis.

Recordemos que qualquer um destes 4 tipos de despesas são despesas tidas em nome da empresa e, por isso, o seu pagamento visa única e exclusivamente a compensação ao trabalhador por encargos ao serviço da empresa, e nunca uma forma de remuneração.

Contudo, e não obstante no que diz respeito a estas despesas nos devermos centrar sempre na óptica da compensação e nunca na óptica da remuneração, importa contudo a empresa nunca “compensar” o seu trabalhador por despesas tidas em nome da empresa, através de um salário maior, pois desta forma estaria a incorrer em custos fiscais maiores.

Desta forma, e partindo do pressuposto que estamos sempre numa lógica de compensação, iremos realizar o exercício de quantificar o potencial de optimização da empresa pagar cada uma destas despesas directamente ao trabalhador face a compensá-lo via salário base.

Note-se, todavia, que os exercícios seguintes são essencialmente teóricos, uma vez que, na prática, não é expectável que esta substituição ocorra, porque a atribuição de salário base como compensação de despesas é um efeito puramente teórico. Contudo, e numa lógica comparativa de potenciais de optimização, não deixa de ser um exercício interessante, pelo que o desenvolveremos de seguida.

4.4.4. Cenário 4: Substituição de Salário Base por Deslocações e Estadas

Quadro 15 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 4.1: Substituição de Salário Base por Deslocações e Estadas (mantendo a Remuneração Líquida)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Deslocações e Estadas”, (atribuição de Deslocações e Estadas de 50€, em 11 meses/ano)	50,00€ / mês 550,00€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	36,75€ / mês 404,25€ / ano (IRC:-26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Rem. Líquida de 11.060€ / ano (Salário 938,39€/Mês)	750,71€ / mês 10.510,00€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	853,53€ / mês 11.949,38€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.060,00€ / Ano (Igual ao Cenário 1)	12.353,63€ / Ano (Poupança de 380,25€ ou 2,99%)

O Quadro 15 acima reflecte o impacto fiscal da introdução de deslocações e estadas, em detrimento de uma potencial atribuição do valor da compensação por despesas (em salário base), mantendo a remuneração líquida do Cenário 1.

Porque este cenário apresenta uma componente mais teórica do que prática, e porque as despesas com deslocações e estadas não apresentam nenhum limite fixado por lei, assumimos que as despesas seriam sempre 50€/mês, atribuídas nos 11 meses de trabalho, logo 550€ anuais.

Desta forma, e através da introdução de despesas com deslocações e estadas, no valor de 550€/ano, iríamos reduzir o salário base para 938,39€/mês, resultando numa poupança para a empresa de 380,25€ anuais (equivalente a 2,99%), mantendo a mesma remuneração líquida ao trabalhador.

De seguida, faremos o mesmo exercício, mas com o objectivo de manter o custo para a empresa.

Quadro 16 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 4.2: Substituição de Salário Base por Deslocações e Estadas (mantendo o Custo)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Deslocações e Estadas”, (atribuição de Deslocações e Estadas de 50€, em 11 meses/ano)	50,00€ / mês 550,00€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	36,75€ / mês 404,25€ / ano (IRC:-26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Custo de 12.733,88€ / ano (Salário 968,25€/Mês)	774,60€ / mês 10.844,44€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	880,69€ / mês 12.329,63€ / ano (IRS:-26,5%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.394,44€ / Ano (Aumento de 334,44€ ou 3,02%)	12.733,88€ / Ano (Igual ao Cenário 1)

Partindo do objectivo de manter o mesmo custo para a empresa, através da introdução das deslocações e estadas (no valor de 50€), conseguiremos um aumento da remuneração bruta de 1.000€ para 1.018,25€, o que resulta num aumento da remuneração líquida em 334,44€ (3,02%).

4.4.5. Cenário 5: Substituição de Salário Base por Ajudas de Custo

4.4.6. Cenário 6: Substituição de Salário Base por “Quilómetros”

À semelhança do que vimos anteriormente para as “deslocações e estadas”, também as ajudas de custo e os “quilómetros” apenas são possíveis de introduzir, numa lógica de “compensação”, ainda que, neste caso, não seja obrigatória a apresentação de despesas, porque visam compensar “eventuais” despesas, e não despesas reais.

Neste caso em concreto, optámos por juntar estas duas “remunerações”, uma vez que, como já vimos anteriormente, apresentam uma tributação semelhante, logo um igual potencial de optimização fiscal.

Na medida em que também não apresentam nenhum limite global, mas apenas específico (por dia, ou quilómetro percorrido), optámos por realizar o exercício teórico quantitativo seguinte com a mesma introdução de 550€ anuais.

Quadro 17 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 5.1 e 6.1: Substituição de Salário Base por Ajudas de Custo e “Quilómetros” (mantendo a Remuneração Líquida)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Ajudas de Custo e Quilómetros”, (atribuição de valor de 50€, em 11 meses/ano)	50,00€ / mês 550,00€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	39,25€ / mês 431,75€ / ano (IRC:-26,5%; TA= 5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Rem. Líquida de 11.060€ / ano (Salário 938,39€/Mês)	750,71€ / mês 10.510,00€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	853,53€ / mês 11.949,38€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.060,00€ / Ano (Igual ao Cenário 1)	12.381,13€ / Ano (Poupança de 352,75€ ou 2,77%)

A diferença significativa entre a tributação das “deslocações e estadas” e a tributação das ajudas de custo e “quilómetros” prende-se com a tributação autónoma, logo, se compararmos este quadro 17 com o quadro 15 das “deslocações e estadas”, vemos que a poupança para as empresas é maior quando a substituição se faz por “deslocações e estadas” face a “ajudas de custo” e “quilómetros”.

Assim, e centrando a nossa atenção no quadro 17, vemos que, para manter a remuneração líquida, continuamos com um salário base de 938,39€/mês, mas a poupança fiscal situa-se nos 352,75€ (ao invés dos 380,25€ das “deslocações e estadas”), a qual é menor por via da influência da taxa de tributação autónoma de 5%.

Por outro lado, e caso queiramos manter os custos para a empresa, poderemos analisar pelo quadro 18 abaixo que teremos de reduzir o salário base face ao cenário com “deslocações e estadas”, exactamente pela mesma influência da tributação autónoma, o que leva a um menor aumento da remuneração líquida (310,26€) face ao aumento verificado no cenário anterior das “deslocações e estadas” (334,44€).

Quadro 18 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 5.2 e 6.2: Substituição de Salário Base por Ajudas de Custo e “Quilómetros” (mantendo o Custo)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Ajudas de Custo” e “Quilómetros” (atribuição de valor de 50€, em 11 meses/ano)	50,00€ / mês 550,00€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	39,25€ / mês 431,75€ / ano (IRC:-26,5%; TA: 5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Custo de 13.615,00€ / ano (Salário 966,09€/Mês)	772,88€ / mês 10.820,26€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	878,72€ / mês 12.302,13€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.370,26€ / Ano (Aumento de 310,26€ ou 2,81%)	12.733,88€ / Ano (Igual ao Cenário 1)

4.4.7. Cenário 7: Substituição de Salário Base por Despesas de Representação

À semelhança do que verificámos nos 3 cenários anteriores, também nas despesas de representação não existem limites à sua atribuição, pelo que utilizaremos o mesmo valor dos cenários anteriores, para melhor comparação.

Em termos comparativos, ao nível da tributação, o que distingue as despesas de representação das “ajudas de custo” e “quilómetros” é exactamente o que distingue estas últimas das “deslocações e estadas”, ou seja, uma tributação autónoma de 5 pontos percentuais, uma vez que as despesas de representação são tributadas autonomamente à taxa de 10%.

Desta forma, o efeito expectável (e verificado nos quadros abaixo) será uma menor redução dos custos para a empresa no cenário de manutenção da remuneração líquida e um menor aumento da remuneração líquida no cenário de manutenção dos custos para a empresa, em 0,22 pontos percentuais.

Quadro 19 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 7.1: Substituição de Salário Base por Despesas de Representação (mantendo a Remuneração Líquida)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Despesas de Representação”, (atribuição de Despesas de Representação de 50€, em 11 meses/ano)	50,00€ / mês 550,00€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	41,75€ / mês 459,25€ / ano (IRC:-26,5%; TA= 10%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Rem. Líquida de 11.060€ / ano (Salário 938,39€/Mês)	750,71€ / mês 10.510,00€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	853,53€ / mês 11.949,38€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.060,00€ / Ano (Igual ao Cenário 1)	12.408,63€ / Ano (Poupança de 325,25€ ou 2,55%)

Quadro 20 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 7.2: Substituição de Salário Base por Despesas de Representação (mantendo o Custo)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Despesas de Representação”, (atribuição de Despesas de Representação de 50€, em 11 meses/ano)	50,00€ / mês 550,00€ / ano (IRS:0%; TSU: 0%)	41,75€ / mês 459,25€ / ano (IRC:-26,5%; TA: 10%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Custo de 12.733,88€ / ano (Salário 963,93€/Mês)	771,15€ / mês 10.796,07€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	876,76€ / mês 12.274,63€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.346,07€ / Ano (Aumento de 286,07€ ou 2,59%)	12.733,88€ / Ano (Igual ao Cenário 1)

4.4.8. Cenário 8: Substituição de Salário Base por Prémios

4.4.9. Cenário 9: Substituição de Salário Base por Gratificações

Nos Cenário 8 e 9, iremos proceder à substituição do Salário Base por Prémios ou Gratificações, de forma a percebermos o potencial associado a estas remunerações.

Partindo do pressuposto que a optimização fiscal inerente a estas remunerações se centra na questão da aleatoriedade, as mesmas não poderão ser atribuídas numa base mensal, pelo que, e não obstante nos quadros abaixo aparecerem valores mensais, os mesmos apenas servem para efeitos de cálculo, uma vez que a sua atribuição não poderá ser realizada de forma regular e permanente.

No que diz respeito aos valores assumidos, e de forma a garantir que o salário base continua a remunerar devidamente o trabalhador pelo seu trabalho, constituindo os prémios e gratificações apenas uma forma de compensação por um esforço adicional ou resultados / performances superiores, deve garantir que o salário base constitui uma parcela significativa da remuneração base, ou seja, no mínimo 75% da remuneração total. Desta forma, assumiremos nas análises seguintes que estas remunerações extraordinárias constituem apenas 25% da remuneração total.

Quadro 21 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 8.1 e 9.1: Substituição de Salário Base por Prémios ou Gratificações (mantendo a Remuneração Líquida)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Prémios ou Gratificações”, (atribuição de Prémios / Gratificações de 25% da Remuneração Total – 238,67€)	217,19€ / mês 3.040,66€ / ano (IRS:9%; TSU: 0%)	175,42€ / mês 2.455,92€ / ano (IRC:-26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Rem. Líquida de 11.060€ / ano (Salário 716,01€/Mês)	572,81€ / mês 8.019,33€ / ano (IRS:9%; TSU: 11%)	651,26€ / mês 9.117,61€ / ano (IRS:-32,79%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.060,00€ / Ano (Igual ao Cenário 1)	11.573,53€ / Ano (Poupança de 1.160,35€ ou 9,11%)

No quadro 21 acima, podemos analisar o impacto fiscal da atribuição ao trabalhador de um prémio de produtividade ou participação nos lucros, em detrimento de um aumento do salário base.

Assumindo uma atribuição em forma de prémio / gratificação de 25% da remuneração base, com o objectivo de se manter a remuneração líquida, verificamos que o salário base é reduzido para 716,01€ e a remuneração mensal total é reduzida em 45,32€ (passa de 1.000€ para 954,68€). Não obstante a remuneração mensal bruta ter reduzido, a remuneração líquida mantém-se por via da diminuição da base tributável (neste caso, apenas em sede de TSU, uma vez que os prémios / gratificações não estão isentos de IRS).

Desta forma, a redução da remuneração bruta resulta numa poupança fiscal anual, do lado da empresa, de 1.160,35€, ou seja, 9,11%.

Quadro 22 – Resumo do Impacto Fiscal do Cenário 8.2 e 9.2: Substituição de Salário Base por Prémios ou Gratificações (mantendo o Custo)

REMUNERAÇÃO	REM. LÍQUIDA	CUSTO EMPRESA
Introdução de “Prémios ou Gratificações”, (atribuição de Prémios ou Gratificações de 25% da Remuneração Total – 262,60€)	233,71€ / mês 3.271,99€ / ano (IRS:11%; TSU: 0%)	193,01€ / mês 2.702,15€ / ano (IRC:-26,5%; TSU: 0%)
Reformulação do Salário Base, de forma a garantir Custo Empresa de 12.733,88€ / ano (Salário 787,80€/Mês)	614,48€ / mês 8.602,77€ / ano (IRS:11%; TSU: 11%)	716,55€ / mês 10.031,73€ / ano (IRS:-26,5%; TSU: 23,75%)
TOTAL	11.874,76€ / Ano (Aumento de 814,76€ ou 7,37%)	12.733,88 / Ano (Igual ao Cenário 1)

No seguimento da introdução dos Prémios / Gratificações, mas alterando o objectivo para a manutenção do custo da empresa, poderemos verificar que o salário base é reduzido para 787,80€/mês, ainda que a remuneração total mensal aumente para 1.050,40€.

No entanto, e mesmo aumentando a remuneração total, o custo para a empresa mantém-se por via da diminuição da base tributável (em sede de TSU).

Por outro lado, e na perspectiva do trabalhador, a remuneração aumenta quer em termos brutos (de 1.000€ para 1.050,40€), quer em termos líquidos (aumento de 814,76€ anuais, ou seja, 7,37%).

4.4.10. Análise Global Comparativa

Depois de analisarmos o potencial de optimização de cada remuneração acessória individualmente, por via de uma “potencial” substituição do salário base, importa para efeitos de conclusão compararmos os diferentes potenciais de optimização face ao Cenário 1 (retribuição total em salário base), quer em termos absolutos, quer em termos relativos, ou seja, assumindo o mesmo valor de substituição.

Desta forma, e começando pela perspectiva da empresa, ou seja, mantendo a mesma remuneração líquida para o trabalhador, temos os seguintes potenciais abaixo.

Quadro 23 – Resumo do Potencial de Optimização (Perspectiva da Empresa)

Remuneração	Valor Anual Substituição	Potencial Absoluto		Potencial Relativo
Subsídio de Alimentação	1.182,72 €	-6,61%	-841,25 €	-0,71 €
Abonos para Falhas	517,70 €	-2,88%	-367,26 €	-0,71 €
Deslocações e Estadas	550,00 €	-2,99%	-380,25 €	-0,69 €
Ajudas de Custo	550,00 €	-2,77%	-352,75 €	-0,64 €
“Quilómetros”	550,00 €	-2,77%	-352,75 €	-0,64 €
Disp. de Representação	550,00 €	-2,55%	-325,25 €	-0,59 €
Prémios de Produtividade	3.040,66 €	-9,11%	-1.160,35 €	-0,38 €
Participação nos Lucros	3.040,66 €	-9,11%	-1.160,35 €	-0,38 €

No quadro 23 acima, temos 3 diferentes potenciais de optimização: em primeiro e segundo lugar, medimos o potencial de redução dos custos da empresa, quando comparado com o Cenário 1, quer em termos percentuais, quer em termos de valor; depois, em termos relativos, ou seja, o valor (em Euros) de poupança fiscal da empresa, por cada euro de substituição de remuneração acessória em detrimento de salário base.

Assim, e começando pelo potencial de optimização fiscal por parte da empresa, em termos absolutos, observamos que os prémios de produtividade (-9,11%), participação nos lucros (-9,11%) e subsídio de alimentação (-6,61%) apresentam um maior potencial de redução de custos para a empresa, dado que não apresentam limitações tão significativas, quer em termos de valor, quer em termos de âmbito. Note-se que, nestas remunerações acessórias, estamos a considerar uma redução em quase 10% dos custos da empresa com a fatia dos recursos humanos, o que se afigura muito importante e relevante.

Depois, e ainda em termos absolutos, seguem os abonos para falhas (-2,88%) e deslocações e estadas (-2,99%), as quais apresentam uma tributação e valores semelhantes.

De seguida, surgem as ajudas de custo e “quilómetros”, com uma redução de 2,77% dos custos com o pessoal, como resultado da aplicação de uma taxa de tributação autónoma de 5%, finalizando com as despesas de representação (-2,55%) onde o potencial é reduzido pelo aumento da taxa de tributação autónoma para 10%.

Centrando-nos agora no potencial em termos relativos, ou seja, corrigindo o potencial com os valores substituídos, poderemos concluir que o potencial relativo do subsídio de alimentação (0,71€), abonos para falhas (0,71€) e deslocações e estadas (0,69€) é praticamente igual⁴⁹, como resultado de terem uma tributação semelhante. Contudo, e não obstante a tributação ser semelhante, existem diferenças bastante relevantes, em termos de características, quer no que diz respeito aos limites de atribuição, quer à possibilidade de utilização (âmbito de actuação).

De seguida, seguem as ajudas de custo e “quilómetros” com um potencial ligeiramente menor (0,64€), como resultado de estarem sujeitas a uma tributação autónoma de 5%. O

⁴⁹ A diferença de valores deve-se à progressividade do IRS, pelo que a comparação de valores relativos nem sempre relativiza valores absolutos diferentes.

mesmo efeito acontece quando observamos o potencial das despesas de representação (0,59€), o qual também diminui como resultado de um agravamento da tributação autónoma – 10%.

Por último, surgem os prémios de produtividade e as gratificações, com um potencial de 0,38€ por cada euro de substituição. Este potencial menor resulta do facto de a isenção de tributação não ser total, mas apenas em sede de quotizações para a Segurança Social.

Após análise do potencial de optimização na perspectiva da empresa, iremos analisar o potencial de optimização associado à remuneração líquida do trabalhador, ou seja, qual o valor de aumento da remuneração líquida, por cada euro reduzido no salário base.

Quadro 24 – Resumo do Potencial de Optimização (Perspectiva do Trabalhador)

Remuneração	Valor Anual Substituição	Potencial Absoluto		Potencial Relativo
Subsídio de Alimentação	1.182,72 €	5,05%	558,14 €	0,47 €
Abonos para Falhas	533,08 €	2,97%	328,46 €	0,62 €
Deslocações e Estadas	550,00 €	3,02%	334,44 €	0,61 €
Ajudas de Custo	550,00 €	2,81%	310,26 €	0,56 €
“Quilómetros”	550,00 €	2,81%	310,26 €	0,56 €
Disp. de Representação	550,00 €	2,59%	286,07 €	0,52 €
Prémios de Produtividade	3.271,99 €	7,37%	814,76 €	0,25 €
Participação nos Lucros	3.271,99 €	7,37%	814,76 €	0,25 €

Analisando o potencial absoluto presente no quadro acima, percebemos que as conclusões retiradas anteriormente na perspectiva da empresa se mantêm, quando olhamos para a perspectiva do trabalhador. Neste sentido, as remunerações com maior potencial absoluto são, novamente, o subsídio de alimentação (5,05%), os prémios de produtividade e as gratificações, com um potencial de aumento da remuneração líquida em cerca de 7,37%. Percebemos igualmente que o potencial, em termos

absolutos, do lado do trabalhador é menor, o que é justificado por uma menor carga fiscal associada, em termos gerais.

Depois, seguem os abonos para falhas (2,97%) e deslocações e estadas (3,02%), com um potencial semelhante, dada a mesma tributação. As ajudas de custo e “quilómetros” aparecem com um potencial menor (2,81%), assim como as despesas de representação (2,59%), devido à influência das taxas de tributação autónoma de 5% e 10%, respectivamente.

Por outro lado, e em termos relativos, vemos que as conclusões são sobejamente diferentes, uma vez que as vantagens competitivas do subsídio de alimentação, prémios e gratificações deixam de ser relevantes.

Desta forma, e em termos relativos, as remunerações com maior potencial são aquelas que trazem um maior benefício nos primeiros euros de substituição, como sejam os abonos para falhas (0,62€/Euro) e as deslocações e estadas (0,61€/Euro). De seguida, seguem ajudas de custo e “quilómetros”, e depois as despesas de representação, por via da taxa de tributação autónoma. O subsídio de alimentação aparece depois com um potencial de aumento da remuneração líquida de 0,47€ por cada euro substituído. Finalmente, surgem os prémios de produtividade e a participação nos lucros com um potencial de 0,25€.

Concluindo, e depois de analisarmos individualmente os potenciais de optimização das remunerações acessórias, quer na perspectiva da empresa, quer na perspectiva do trabalhador, importa medir o potencial global das remunerações acessórias, juntando os dois efeitos (trabalhador e empresa).

Quadro 25 – Resumo do Potencial de Optimização (Global)

Remuneração	Potencial Absoluto		Potencial Relativo
Subsídio de Alimentação	11,65%	1.399,40 €	1,18 €
Abonos para Falhas	5,85%	695,72 €	1,33 €
Deslocações e Estadas	6,01%	714,69 €	1,30 €
Ajudas de Custo	5,58%	663,01 €	1,21 €
“Quilómetros”	5,58%	663,01 €	1,21 €
Desp. de Representação	5,14%	611,32 €	1,11 €
Prémios de Produtividade	16,48%	1.975,10 €	0,63 €
Participação nos Lucros	16,48%	1.975,10 €	0,63 €

Em termos globais, e uma vez que os potenciais entre empresa e trabalhador se afiguravam como semelhantes, as conclusões mantêm-se.

Desta forma, quando olhamos para os valores absolutos, continuam a aparecer como rendimentos com maior potencial o subsídio de alimentação, os prémios de produtividade e as gratificações. Por outro lado, quando analisamos o potencial relativo são os abonos para falhas e as deslocações e estadas que se destacam.

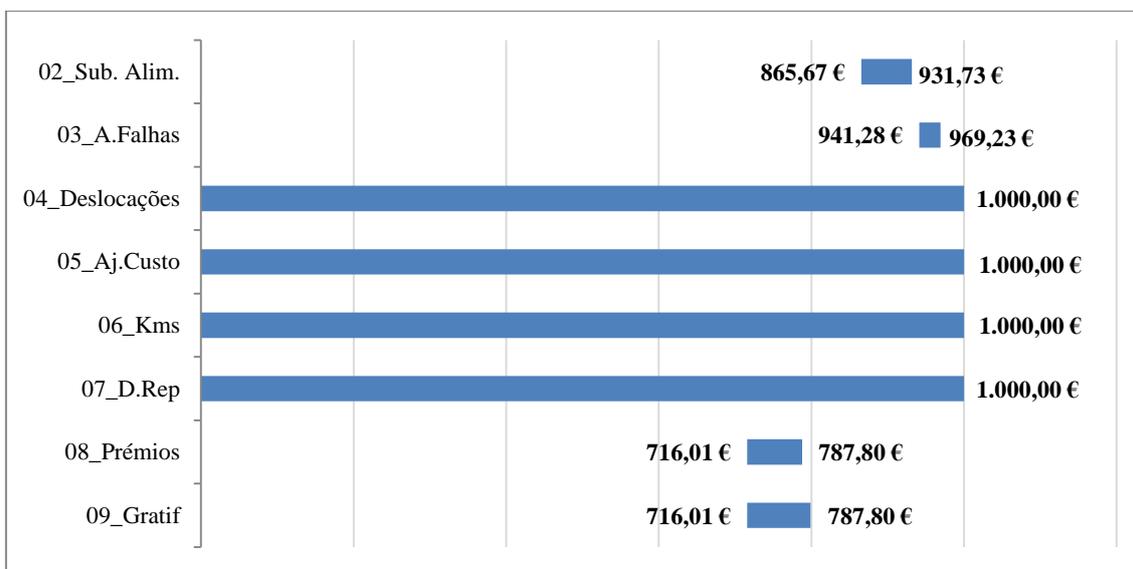
Concluindo, quando utilizamos os rendimentos acessórios, em detrimento do salário base, estamos a criar possíveis movimentos de Pareto, ou seja, intervalos de valores para o salário base em que ambas as partes ficariam melhor do que no Cenário 1.

Recapitulando, no Cenário 1, a política de retribuição era salário base igual a 1.000€. A introdução de rendimentos acessórios veio criar novas políticas de remuneração mistas, com uma parcela (sempre significativa) de salário base e uma outra parcela constituída por um rendimento acessório. O valor sugerido para o salário base é diferente, quando estabelecemos a política de remunerações com o objectivo de manter o custo para a empresa ou, por outro lado, com o objectivo de manter a remuneração líquida para o trabalhador. Contudo, entre estes dois valores, existe sempre um conjunto alargado de

valores possíveis, onde quer empresa, quer trabalhador ficam numa situação melhor, face à situação inicial.

Vejamos no Gráfico 12 abaixo a multiplicidade de movimentos de Pareto.

Gráfico 12 - Movimentos de Pareto para Salário Base



Concluindo, as linhas azul representadas acima no gráfico representam a multiplicidade de valores que o Salário Base poderá assumir, passando a diferença para remuneração acessória, de forma a deixar ambos os agentes melhor.

Estamos, portanto, a falar de diversos Movimentos de Pareto, a partir do Cenário 1, e sempre a partir da substituição de parte do Salário Base em favor de uma remuneração acessória. Resumindo:

- Se substituirmos salário base por subsídio de alimentação, então teremos como salário base bruto um valor entre 865,67€ e 931,73€;
- Se substituirmos salário base por abonos para falhas, então teremos como salário base bruto um valor entre 941,28€ e 969,23€;
- Se substituirmos salário base por deslocações e estadas, ajudas de custo, “quilómetros” ou despesas de representação, então teremos como salário base bruto qualquer valor até 1.000€;
- Se substituirmos salário base por prémios ou gratificações, então teremos como salário base bruto um valor entre 716,01€ e 787,80€.

5. Discussão

5.1. Conclusões

5.1.1. A Negociação

Analisando a teoria das remunerações sobre a perspectiva do Equilíbrio de Nash, facilmente provamos, quer pela observação da prática comum, quer pela Teoria dos Jogos, que, numa relação entre Empresa e Trabalhador, o Equilíbrio de Nash se situa numa forte presença do Salário como parte da remuneração total.

Apresentamos abaixo o dilema do prisioneiro, associado à negociação da remuneração entre Empresas e Trabalhadores.

Figura 2 – Dilema do Prisioneiro

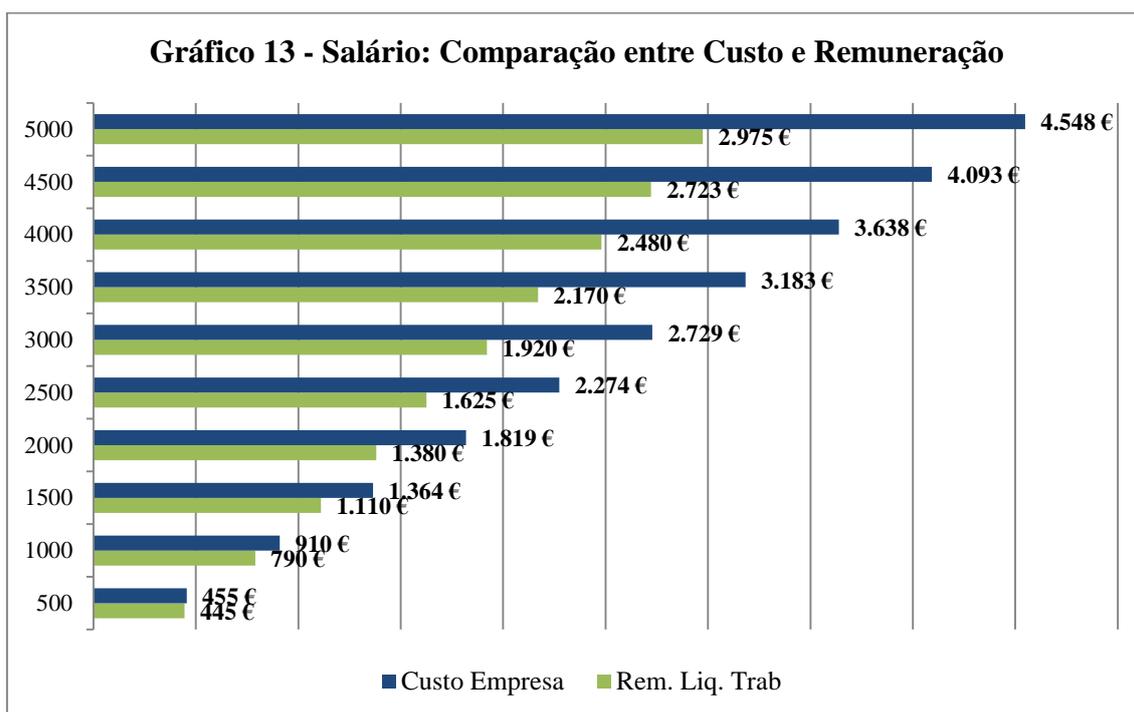
		Jogador 2 (Empresa)	
		IMPOSTO	Negociar
Jogador 1 (Trabalhador)	Negociar	-1, -1	-6, 0
	Não Negociar	0, -6	-3, -3 (E.Nash)

Como podemos ver pela representação acima, o Equilíbrio de Nash é (Não Negociar, Não Negociar), uma vez que se um dos agentes resolver negociar individualmente, e não tiver a cooperação do outro, acabará numa situação pior. Por exemplo, na perspectiva do trabalhador, negociar implica, por exemplo, abdicar de parte do salário base, a favor de uma remuneração acessória, mas caso a empresa não coopere (oferecendo remunerações acessórias), vai acabar numa situação pior (menor remuneração líquida). Por outro lado, e na perspectiva da empresa, negociar implica oferecer remunerações acessórias, mas se o trabalhador não cooperar (abdicando de parte do salário), vai acabar por ficar com um custo maior.

Contudo, e não obstante ser um equilíbrio, o Equilíbrio de Nash não é a melhor situação para ambas as partes, como poderemos ver no exemplo abaixo.

No momento da contratação de um trabalhador, tipicamente é definido um ordenado bruto, entre as partes, para o desenvolvimento de um determinado trabalho. Contudo, e apesar da definição desse ordenado bruto, vemos que depois a realidade, quer para a empresa (Custo para a Empresa), quer para o trabalhador (Remuneração Líquida), é significativamente diferente.

Gráfico 13 - Salário: Comparação entre Custo e Remuneração



Se olharmos para o Gráfico 13 acima, e tomarmos como exemplo o salário base de 1.000€, vemos que, no final, este ordenado acordado entre as partes resultará num custo para a empresa de 910€, mas numa remuneração líquida para o trabalhador de apenas 790€. A diferença entre o salário bruto acordado e a remuneração líquida do trabalhador constitui a parcela de tributos paga pelo trabalhador ao Estado, e que não deve nunca ser descurada nesta negociação entre empresa e trabalhador.

Concluindo, sobre o salário base incide uma tributação agregada (entre esfera pessoal e colectiva) que estará entre 1,96%, (TSU, de 34,75%; IRS, de 0%; e IRC, de -32,79%) e 48,25% (TSU, de 34,75%, IRS de 40%, e IRC de -26,5%).

Desta forma, chegamos à conclusão que, se ambas as partes negociarem entre si, poderão chegar a uma solução fiscalmente melhor para ambas, aproveitando os benefícios fiscais inerentes a remunerações complementares.

Concluindo, e não obstante não ser um ponto de equilíbrio, a situação fiscalmente óptima passa sempre por uma negociação entre as partes, chegando a um mix de remunerações (de acordo com o perfil de ambos os agentes), que permitirá uma poupança fiscal global e, por isso, uma maior remuneração líquida para o trabalhador e um menor custo para a empresa.

No processo de Negociação entre Empresa e Trabalhador, e de forma a se atingir um modelo de remuneração óptimo, é importante que ambos os agentes estejam focados numa das seguintes equações, consoante a perspectiva:

- Minimização do custo para a empresa, dada uma determinada Remuneração Líquida do Trabalhador;
- Maximização da Remuneração Líquida para o Trabalhador, dado um determinado Custo para a Empresa

Se, durante a negociação, ambos os agentes estiverem focados nos objectivos acima, existirão certamente uma multiplicidade de soluções de remuneração fiscalmente mais vantajosas do que o equilíbrio de Nash, terminando ambos os agentes num óptimo de Pareto.

5.1.2. A Política Fiscal

A política fiscal sobre as remunerações do trabalho em Portugal caracteriza-se por uma elevada carga fiscal associada a critérios confusos⁵⁰ para a definição da base tributável, o que resulta em diversas situações de evasão fiscal e planeamento fiscal abusivo, colocando obviamente em causa o princípio da eficácia tributária⁵¹.

⁵⁰ A delicadeza e a relevância dos aspectos quantitativos das vantagens acessórias são, aliás, bem enfatizadas pela OCDE ao referir que «em certos casos, as dificuldades de avaliação podem paralisar as administrações fiscais, de tal forma que a vantagem não seja tributada, o que, a prazo, pode dar a impressão de que certas categorias de vantagens estão isentas de imposto, senão de direito, pelo menos de facto», Ac. 01135/04 – VISEU, do TCAN, de 19-03-2009

⁵¹ De acordo com Brás Carlos (2010: 151), “a eficácia de um sistema fiscal é a sua capacidade de alcançar os fins que lhe são legalmente determinados”, sendo que, de acordo com o artigo 103.º, n.º 1 da CRP, “o sistema fiscal visa a satisfação das necessidades financeiras do Estado e outras entidades públicas e uma repartição justa dos rendimentos e da riqueza”.

Primeiramente, e no que diz respeito às taxas de tributação sobre as remunerações do trabalho em Portugal, sabemos que estamos perante valores de tributação que podem ascender a taxas próximas dos 85%, a qual se divide em 60% para o trabalhador e 23,75% para a empresa. Como poderemos entender, estas taxas elevadas têm consequências prejudiciais para o normal funcionamento do mercado do trabalho, deixando em muitos casos pelo menos uma das partes descontente com o acordo realizado. Ou seja, ou, por um lado, o trabalhador sente que a sua remuneração líquida é reduzida, levando à sua desmotivação; ou, por outro lado, as empresas assumem um custo demasiado elevado com os recursos humanos, face aos seus proveitos, podendo muitas vezes não o conseguir cumprir. Resumindo, esta carga tributária vai contra o princípio da eficiência económica (Stiglitz, 1988), uma vez que leva a distorções na afectação de recursos por via dos impostos.

Segundo, e no que diz respeito à base tributável, a sua definição obedece, em muitos casos, a critérios pouco claros, com diferentes interpretações, o que dificulta um compromisso inequívoco dos trabalhadores e empresas para com a lei fiscal. De entre estes critérios complexos, salientamos o conceito de “regularidade” que garante a isenção contributiva de grande parte das remunerações acessórias; ou o conceito de “indispensabilidade para a obtenção de rendimentos” presente no artigo 23.º do CIRC, que permite a dedução das despesas em sede de IRC; ou mesmo os conceitos de “compensatório” versus “remuneratório” que define se a despesa é ou não tributada em espécie em sede de IRS. Adicionalmente, o facto de a lei fiscal permitir diferentes interpretações levam a um maior “aproveitamento da lei” dos agentes com maiores recursos económicos e que, por isso, poderão contratar recursos especialistas no planeamento fiscal, colocando assim em causa o princípio da igualdade⁵² da lei.

Depois de analisados os problemas associados à política fiscal portuguesa sobre as remunerações, estamos preparados para propor um conjunto de acções que levem a uma política fiscal mais eficiente, simples e igualitária⁵³ e que, por isso, garanta o compromisso dos agentes económicos, de forma a minimizar a evasão fiscal.

⁵² “Há igualdade horizontal quando pessoas nas mesmas condições pagam o mesmo imposto. Há igualdade vertical, quando pessoas em condições diferentes pagam diferentes impostos, na medida da diferença”, (Brás Carlos, 2010: 139)

⁵³ De acordo com Joseph Stiglitz (1988: 390), são cinco as propriedades de um bom sistema fiscal: economic efficiency, administrative simplicity, flexibility, political responsibility, fairness

Em primeiro lugar, a Administração Fiscal deveria tentar, ao máximo, reduzir a carga fiscal sobre as remunerações do trabalho, uma vez que tributações acima dos 50% são extremamente limitadoras ao maior trabalho e produtividade das pessoas, levando em muitos casos a que as pessoas reduzam o seu esforço no trabalho, a sua motivação e os seus rendimentos associados à força de trabalho, resultando numa menor receita fiscal por parte do Estado. Não é justo, nem expectável, que uma pessoa trabalhe mais de metade do mês para pagar impostos, mas é efectivamente o que acontece quando estamos perante taxas de 51%. Adicionalmente, poderemos já ter ultrapassado a curva de Laffer⁵⁴ e, por isso, o abaixamento dos impostos sobre o trabalho permitir, por si só, um aumento da receita fiscal.

Em segundo lugar, e de forma a compensar a redução das taxas propostas no primeiro ponto, deveríamos simplificar⁵⁵ e clarificar a política fiscal como um todo, trazendo como consequência por um lado um aumento da base tributável, mas também um maior comprometimento dos contribuintes para com a lei fiscal.

Particularizando, seria importante homogeneizar, na totalidade, a base tributável do IRS e TSU, garantindo que ambos os tributos incidam exactamente sobre os mesmos rendimentos, ainda que com taxas diferentes. Não obstante o Código Contributivo ter assumido como missão aproximar a TSU do IRS, no que diz respeito à sua incidência, existe ainda actualmente um conjunto de rendimentos acessórios tributáveis em IRS, mas com possibilidade de isenção contributiva em termos de TSU.

Adicionalmente, sugeríamos a eliminação de conceitos indeterminados ou passíveis de diferentes interpretações, definindo de forma clara quais os rendimentos sujeitos a imposto e quais as isenções respectivas. Ou seja, sugerimos desde já a eliminação da isenção contributiva de rendimentos atribuídos de forma não regular, alargando a base contributiva a todos os rendimentos sujeitos a IRS.

Por último, e no âmbito da definição das isenções, deveriam ser associados limites à isenção, à semelhança do que acontece actualmente quer com o subsídio de alimentação, quer com os abonos para falhas, limitando à partida o benefício fiscal, mesmo em casos de isenção. Neste sentido, seria importante identificar quais os

⁵⁴ A curva de Laffer é uma representação teórica entre taxa de imposto e receita fiscal, demonstrando que, a partir de certas taxas de imposto, a receita fiscal é decrescente, uma vez que o efeito quantidade sobrepõe o efeito valor

⁵⁵ Brás Carlos (2000: 73) refere que “*é no ponto de equilíbrio entre equidade e simplicidade que os sistemas fiscais se devem desenvolver*”.

rendimentos que tipicamente são atribuídos de forma não regular (e.g. prémios de produtividade, gratificações) e definir limites para a sua isenção (em IRS e TSU).

5.1.3. Optimização Fiscal

Durante este trabalho, procedemos a diversas análises associadas à eficiência fiscal das remunerações sobre o trabalho, como sejam a definição das taxas de imposto (do trabalhador e da empresa), a quantificação do potencial de optimização associado a cada remuneração, e a prioritização das remunerações em termos de eficiência.

Após as análises realizadas ao nível do enquadramento fiscal das diversas remunerações sobre o imposto, dispomos de todos os instrumentos para definir as principais regras para a optimização fiscal de uma política de remunerações.

Começando pelo subsídio de alimentação, e na medida em que se trata de um subsídio isento de IRS e TSU até determinado limite, podemos afirmar que deve integrar qualquer política de remunerações até ao máximo isento.

Cabe apenas decidir se o subsídio será atribuído em numerário ou em vales de refeição. Para esta decisão, sugerimos que a empresa defina dois cenários com o mesmo custo para ela, colocando à decisão do trabalhador se prefere entre mais valor e menos flexibilidade (vales de refeição), ou menos valor, mas mais flexibilidade (em dinheiro).

No que diz respeito aos abonos para falhas, a decisão eficiente fiscalmente é similar ao já analisado para o subsídio de alimentação, uma vez que estamos também na presença de um abono isento de IRS e TSU até ao limite de 5% da remuneração fixa mensal.

Desta forma, e numa óptica de eficiência fiscal, cabe à empresa identificar quais os trabalhadores elegíveis para receber este subsídio⁵⁶, e atribuir abonos para falhas aos trabalhadores elegíveis até ao limite fixado.

⁵⁶ De acordo com a secção 2.2.3 do nosso trabalho, os abonos para falhas podem ser atribuídos a trabalhadores titulares da categoria de assistente técnico que ocupem postos de trabalho que, de acordo com a caracterização constante do mapa de pessoal, se reportem às áreas de tesouraria ou cobrança que envolvam a responsabilidade inerente ao manuseamento ou guarda de valores, numerário, títulos ou documentos.

De seguida, iremos tecer comentários relativamente a deslocações e estadas, e despesas de representação, as quais configuram uma compensação ao trabalhador por despesas (comprovadas) tidas em nome da empresa.

Não obstante estarmos perante despesas com uma carga fiscal muito reduzida⁵⁷ e, por isso, se apresentam como despesas fiscalmente muito atraentes, estas despesas não podem efectivamente constituir remuneração do trabalhador, mas apenas compensação pelas despesas realizadas pelos colaboradores, mas ao serviço da empresa.

Importa ainda referir que, para serem dedutíveis em termos fiscais, é obrigatória a apresentação de um documento de suporte emitido de forma legal.

No que diz respeito às ajudas de custo e “quilómetros”, estes representam uma compensação ao trabalhador por despesas (potenciais) tidas em nome da empresa.

À semelhança do que vimos anteriormente com as deslocações e estadas, e despesas de representação, também as ajudas de custo e “quilómetros” apresentam uma tributação atractiva⁵⁸, ainda que também só possam ser atribuídos numa lógica de compensação.

Neste sentido, numa óptica de eficiência associada à compensação dos colaboradores, as ajudas de custo devem ser atribuídas sempre que o trabalhador se desloca para fora do seu local de trabalho, e os “quilómetros” sempre que o trabalhador utiliza a sua viatura própria ao serviço da empresa, ao valor máximo de isenção previstos na lei.

Contudo, e adicionalmente aos valores limites previstos na lei, existem um conjunto de aspectos que devemos ter em conta na definição de uma política de ajudas de custo que minimize as incidências e as contingências de natureza fiscais. Primeiro, a atribuição destes abonos deverá estar procedimentada (em termos de valor, individual ou geral, e âmbito de atribuição) e respeitar critérios razoáveis que possam ser justificados junto da Administração Fiscal, por parte quer do trabalhador quer da empresa. Depois, deverão ser definidos e implementados mecanismos de controlo que evitem a duplicação das compensações, nomeadamente através da atribuição destes abonos em simultâneo com o pagamento das despesas com alimentação (subsídio de alimentação), alojamento ou deslocação. Adicionalmente, importa atentar que as deslocações estão sujeitas a uma

⁵⁷ Enquanto que as deslocações e estadas não apresentarem qualquer tributação, as despesas de representação são tributadas autonomamente apenas em 10%

⁵⁸ As ajudas de custo e “quilómetros” são tributadas autonomamente à taxa de 5%

percentagem de atribuição, dependendo da hora de partida e de chegada, bem como de critérios de localização e distâncias percorridas em deslocações diárias e por dias sucessivos. Quanto a dias sucessivos, a atribuição de ajudas de custo nunca deverá ultrapassar os 90 dias consecutivos. No que diz respeito à componente documental, estes abonos deverão estar suportados por um boletim de itinerário através do qual seja possível controlar as deslocações a que se refere cada despesa. Assim, se no caso das ajudas de custo o boletim deverá conter locais, tempo de permanência, e objectivo da deslocação, no caso dos “quilómetros”, deverá adicionar igualmente a identificação da viatura e proprietário, bem como o número de quilómetros percorridos. Estes boletins deverão ser sempre assinados, quer pelo trabalhador, quer pelos responsáveis pela recepção e autorização das despesas.

Numa tentativa de aumentar a eficiência fiscal na atribuição destas despesas, importa sempre perceber se é possível, no âmbito da actividade da empresa, facturar aos clientes estas despesas com ajudas de custo e “quilómetros”, com o objectivo de não serem sujeitas a tributação autónoma à taxa de 5%. Nestes casos, as facturas emitidas deverão identificar claramente a natureza dos encargos facturados, não dispensando contudo o adequado suporte através dos boletins de itinerário que permitam, a todo o momento, atestar da respectiva legitimidade de atribuição e da verificação dos demais requisitos legais e fiscais.

Ainda focados na eficiência fiscal, que será sempre o nosso foco neste trabalho, importa realizar um exercício comparativo em termos de custo para a empresa entre a utilização de “quilómetros” ou a atribuição ao trabalhador de uma viatura da empresa. Esta análise tornou-se particularmente diferente após o Orçamento de Estado de 2011, que trouxe quer um agravamento a nível das taxas de tributação autónoma sobre os encargos com as viaturas ligeiras de passageiros, quer um alargamento da base tributável. Neste sentido, é claramente mais vantajoso para a empresa, em termos de política de remuneração, compensar os seus trabalhadores pela utilização da viatura pessoal ao serviço da empresa (tributação autónoma de 5%), face a disponibilizar uma viatura ligeira de passageiros para serviço da empresa (tributação autónoma entre 10 e 30%).

Finalmente, iremos analisar as medidas de eficiência fiscal associadas quer aos prémios de produtividade, quer à participação nos lucros.

Estas remunerações, desde que atribuídas de forma não regular, estão isentas de contribuições para a Segurança Social, o que se revela uma enorme vantagem quando comparadas com o salário base.

Desta forma, numa negociação entre empregado e empresa, deve ser tido em conta a atribuição de uma parcela da remuneração sob a forma de prémio ou participação nos lucros, uma vez que permite à entidade patronal alinhar os interesses dos seus trabalhadores com os da empresa; permite ao trabalhador ver o seu esforço e resultados recompensados devidamente; e permite a ambas as partes uma maior eficiência fiscal.

Depois de analisarmos cada remuneração individualmente, bem como as acções de eficiência fiscal associada, concluímos que ao introduzir rendimentos acessórios, em substituição de parte do salário, criamos uma margem de negociação entre Empresa e Trabalhador, onde ambas as partes aumentam o seu benefício – movimento de Pareto, quer por via de menor custo para a empresa, quer por via do maior rendimento líquido para o trabalhador, deixando clara a resposta à pergunta de Saldanha Sanches (2002: 387): *“Que motivo tem levado a que se mantenha, nas modernas relações laborais, a forma de remuneração em espécie?”*

5.2. Limitações e sugestões de pesquisa futura.

Não obstante acreditarmos vivamente no forte contributo que esta tese dará a empresas e trabalhadores, numa lógica de optimização fiscal, estamos cientes que é apenas um início e não um fim, existindo um conjunto de limitações, que poderão ser colmatadas quer por pesquisas futuras, quer por trabalhos complementares.

Desta forma, importa recordar que este trabalho se foca apenas e tão só na componente fiscal da remuneração, ignorando os seguintes aspectos:

- **Motivação dos trabalhadores:** os factores motivacionais dos trabalhadores não podem ser descurados, e devem ser sempre complementados com este trabalho, na escolha do modelo de remuneração, uma vez que não é de todo interessante atingir a optimização fiscal da empresa, por um lado, se temos os trabalhadores desmotivados e, por isso, com uma menor performance;

- Protecção social dos trabalhadores: ao longo deste trabalho, considerámos que as contribuições e quotizações para a Segurança Social se afiguravam apenas como um custo, mas na realidade estes valores afiguram-se como uma protecção social do trabalhador, quer ao nível do desemprego, quer ao nível de uma possível reforma, pelo que deverão ser tidos igualmente em consideração na escolha do modelo de remunerações;
- Custo de despedimento / indemnização: a indemnização devida pela empresa ao trabalhador, numa situação de despedimento, apenas tem em conta o valor da remuneração regular, o que não foi considerado no trabalho como benefício ou custo da empresa ou trabalhador, respectivamente, na utilização de rendimentos não regulares;
- Análise específica: ao longo deste trabalho, todas as análises quantitativas foram feitas com base no pressuposto de estarmos perante um trabalhador por conta de outrem, não casado, 0 titulares, pelo que os valores poderão alterar quando estivermos perante outras realidades.

A nível prático, este trabalho pretende ser uma referência para empresas e trabalhadores, na componente de negociação e definição de políticas de remuneração, uma vez que provará a ambas as partes que o foco na negociação deverá ser reorientado para a maximização do bem-estar comum, e não para a maximização do seu interesse individual.

Através da consulta deste trabalho, poderemos analisar detalhadamente as diversas implicações da escolha de cada tipo de remuneração, a elegibilidade dos intervenientes em causa face a cada tipo de remuneração, de forma a podermos alcançar, para cada situação em particular, e num caso real, um modelo de remuneração fiscalmente óptimo.

Desta forma, as análises de enquadramento e eficiência fiscal, bem como as sugestões e conclusões adjacentes, permitirão a empresas e trabalhadores dirimir os seus conflitos de interesses, e alinharem os seus objectivos em comum, de forma a chegarem a uma solução fiscalmente óptima para ambas as partes.

Olhando para o futuro, este trabalho traz-nos sugestões e caminhos possíveis para a optimização fiscal das políticas de remuneração, mas efectivamente não nos dá uma

solução final, a qual terá sempre de ser analisada individualmente, de acordo com as diferentes características quer da empresa, quer do trabalhador.

Desta forma, e pensando em próximos passos, seria muito interessante, a nível prático, prolongar estas análises para o universo total dos casos (em termos de tipo de trabalhador, estado civil do trabalhador, número de titulares, valores de ordenados, entre outros) e sistematizá-las num modelo funcional, que aglomerasse todas as características dos trabalhadores, que influenciem a eficiência fiscal da política de remunerações.

Este modelo funcional, na medida em que espelha na totalidade a realidade, poderia ter diversas aplicações práticas nas organizações, com o objectivo de servir de instrumento à optimização fiscal das políticas de remunerações dentro das empresas. Para isso, e com o objectivo de tornar este modelo mais formal, robusto e sustentável, seria de todo interessante enquadrá-lo num *software*.

Figura 3 – Modelo Funcional (resumido) do *software* de optimização fiscal



Resumindo, este *software* permitiria, através de um conjunto de *inputs* (características fiscais do trabalhador, características da função), calcular a política de remunerações óptima, em termos fiscais, para o trabalhador obter determinada remuneração líquida anual.

6. Bibliografia

Acórdãos do Supremo Tribunal Administrativo: Processo n.º 284/98, de 20-01-1999; Processo n.º 022208, de 09-02-2000; Recurso n.º 25481, de 15-11-2000; Processo n.º 046322, de 19-02-2004; Processo n.º 120/04, de 23-06-2004; Processo n.º 0830/05, de 25-01-2006; Processo n.º 0646/06, de 10-01-2007; Processo n.º 0774/09, de 21-04-2010; Processo n.º 01236/05, de 29-06-2012.

Acórdãos do Tribunal Central Administrativo Sul: Processo n.º 3100/02, de 11-06-2002; Processo n.º 4587/00, de 25-06-2002; Recurso n.º 6910/02, de 13-05-2003; Processo n.º 4959/01, de 16-11-2004; Processo n.º 01107/06, de 17-07-2007; Processo n.º 05312/12, de 27-03-2010.

Acórdãos do Tribunal Central Administrativo Norte: Processo n.º 01135/04 – VISEU, de 19-03-2009; Processo n.º 00624/05.OBEPRT, de 12-01-2012.

Almeida, J. C. 2009. “Gratificações por aplicação de resultados: o novo referencial contabilístico e a tributação em IRC”. *Revista Fiscalidade*, Outubro-Dezembro 2009: 75-89.

Cardoso, Elisabete. 2010. SNC – Participação nos Lucros. *Vida Económica*, 10-12-2010.

Carlos, B. & Abreu, I. & Durão, J. & Pimenta, E. 2010. *Guia dos Impostos em Portugal*. Quid Juris.

Carlos, B. 2000. Rendimentos reais “versus” rendimentos normais. *Jornal de Contabilidade*, 276.

Carlos, B. 2010. *Impostos – Teoria Geral*. Almedina.

Catarino, J. R. 2009. Ainda a propósito do regime substantivo e fiscal das ajudas de custo. *Revista de finanças públicas e direito fiscal*, a.2n.3 (Outono 2009): 277-293.

Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas e legislação complementar (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-B/88, de 30 de Novembro, e tendo como última actualização a Lei n.º 20/2012, de 14 de Maio).

Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e legislação complementar (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442-A/88, de 30 de Novembro, e tendo como última actualização a Lei n.º 20/2012, de 14 de Maio).

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (aprovado pelo Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro, alterada pela Lei n.º 119/2009, de 30 de Dezembro, e pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro; Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro).

Código do Trabalho (aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, tendo como última actualização a Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto).

Código das Sociedades Comerciais (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de Setembro, e tendo como última actualização o Decreto-Lei n.º 53/2011, de 13 de Abril).

Decreto-Lei 106/98, “DR 1ª Série A” 96 (24-04-1998) 1832.

Decreto-Lei 137/2010, “DR 1ª Série” 250 (28-12-2010) 5940.

Decreto-Lei 159/2009, “DR 1ª Série” 153 (08-08-2008) 5355.

Decreto Regulamentar 12/83, “DR 1ª Série” 36 (12-02-1983) 455.

Decreto Regulamentar 53/83, “DR 1ª Série” 141 (22-06-1983) 2228 .

Decreto Regulamentar 14/88, “DR 1ª Série” 75 (30-03-1988) 1314.

Despacho 15409/2009 – Suplemente Remuneratório designado “abono para falhas”, “D.R. Série II”, n.º 130, de 08.07.2009, Página 26666.

Duarte, C. M. C. 2006. *Determinantes das Políticas de Remuneração nas Empresas Portuguesas*. Tese de Doutoramento em Finanças, ISCTE.

Esperança, J. P. 2000. Modelos de Remuneração dos Gestores: A Perspectiva Financeira, *Revista Portuguesa de Gestão*, III série, nº 1, INDEG, pp. 48-54.

Estatísticas em Síntese do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. 2012. Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, Outubro de 2011.

Estatuto dos Benefícios Fiscais (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 215/89, de 1 de Julho, e tendo como última actualização a Lei n.º 20/2012, de 14 de Maio).

Franco, P. & Silva, A. 2010. Gratificações de balanço no Sistema de Normalização Contabilística, *Revista da OTOC*, 118 - Janeiro 2010.

Franco, P. 2008. Despesas de deslocação, representação e ajudas de custo, *Revista da OTOC*, 96 - Março 2008.

Garcia, N. O. 2005. “Fundamentação e ónus de prova na liquidação de imposto pelo reembolso de despesas a trabalhadores: considerações e jurisprudência fiscal recente sobre ajudas de custo”. *Revista Fiscalidade*, Janeiro-Março 2005: 89-106.

Gerhart, B. & Milkovich, G. 1990, *Organizational differences in managerial compensation and financial performance*, Center for Advanced Human Resource Studies, New York State School of Industrial and Labor Relations.

Informação Fiscal PLMJ. 2007. Ajudas de Custo e Subsídios de Refeição e Viagem, 08/2007.

Jensen, M. C. 2001. **Theory of the Firm: Governance, Residual Claims, and Organizational Forms**. Cambridge: Harvard University Press.

Jensen, M. C. e Meckling, W. H. 1976. Theory of Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3: 305-360.

Kohn, A. 1993. Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, September-October: 54-63.

Kossen, S. 1983. *The Human Side of Organizations*. New York. Harper Collins.

Lei Geral Tributária (aprovada pelo Decreto-Lei n.º 398/98, de 17 de Dezembro, e tendo como última actualização a Lei n.º 20/2012, de 14 de Maio).

Mendes, E. 1995. “[anotação de] Evaristo Mendes”. *Revista de direito e de estudos sociais*, s.2ª.38n.1-4 (Jan-Dez 1996): 281-364.

Nascimento, R. S. P. 2009. A Remuneração dos Administradores e o Desempenho da Empresa: O Caso Português. *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*, n.º 32, Abril de 2009.

- Neves, J. C. 2006. **“Governance” e teoria da agência**. Diário de Notícias, 08 de Novembro.
- Pereira, I. 2003. **Os Determinantes da Remuneração dos Executivos de Topo: o Caso Português**. Dissertação de Mestrado, ISCTE.
- Pereira, M. H. F. 2011. **Fiscalidade**. Almedina.
- Pfeffer, J. 1998. Six dangerous myths about pay. **Harvard Business Review**, May-June: 109-119.
- Portaria 1553-D/2008, “DR 1ª Série” 252 (31-12-2008) 9300-(431).
- Rodrigues, J. 2009. **Sistema de Normalização Contabilística Explicado**. Porto Editora: 288-296.
- Sanches, S. 2002. “Antigas e Novas Remunerações em Espécie: O seu Regime Fiscal”. **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**, I, Coimbra: Almedina, 2001-2002: 387-396.
- Silva, M. M. P. 2008. **As Práticas de Recompensas: Consequências na Percepção de Justiça e na Satisfação dos Trabalhadores**. Tese de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, ISCTE.
- Stiglitz, J. 1988. **Economics of the public sector**, Norton.
- Tavares, T. C. 2000. “Regime jurídico das despesas de representação: anotação ao acórdão do Tribunal de Justiça de 19 de Setembro de 2000”. **Revista Fisco**, a.12n.95-96 (Abril 2001): 77-87.
- Vaz, I. F. 2008. **As Políticas Salariais: que evolução?**. Artigo para o VI Congresso Português de Sociologia – Mundos Sociais: Saberes e Práticas, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Vieira de Almeida & Associados. 2004. “Ajudas de custo – análise de jurisprudência: Acórdão do Tribunal Central Administrativo de 04/05/2004, processo n.º 00832/2003”. **Revista Fiscalidade**, 2004: 275-286.