

# ACORDO SOBRE VALORIZAÇÃO SALARIAL: MEDIDAS LABORAIS

O Acordo atualiza a evolução da remuneração mínima mensal garantida e do salário médio dos trabalhadores. Prevê ainda que os empregadores beneficiem de uma majoração de 50% dos encargos correspondentes ao aumento salarial em sede de IRC. Os prémios de produtividade, desempenho, participação nos lucros, gratificações de balanço, montante seja igual ou inferior a 6% pagos voluntariamente e sem regularidade ficam TSU e IRS.

## CONTACTOS

GUILHERME DRAY  
[gdray@macedovitorino.com](mailto:gdray@macedovitorino.com)

JOANA FUZETA DA PONTE  
[jfuzetadaponte@macedovitorino.com](mailto:jfuzetadaponte@macedovitorino.com)

O Governo assinou com os parceiros sociais o novo [Acordo de Concertação Social para 2025/2028](#).

As principais notas a reter desse Acordo são as seguintes:

### (A) Remuneração mínima mensal garantida (RMMG)

A RMMG evoluirá da seguinte forma:

- (i) 2025: €870,00;
- (ii) 2026: €920,00;
- (iii) 2027: €970,00; e
- (iv) 2028: €1020,00.

### (B) Valorização do salário médio

O salário médio dos trabalhadores evoluirá da seguinte forma:

- (v) 2024: €1580,00
- (vi) 2025: €1655,00
- (vii) 2026: €1731,00
- (viii) 2027: €1809,00
- (ix) 2028: €1890,00

O acordo prevê ainda que os empregadores beneficiem de uma majoração de 50% dos encargos (montantes suportados pelo empregador a título de remuneração base e contribuições para a segurança social) correspondentes ao aumento salarial em sede de imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas (IRC) desde que cumpram as seguintes condições: (i) efetuem um aumento mínimo de 4,7% da remuneração base mensal anual dos trabalhadores que auferiram um valor inferior ou igual à remuneração base média anual da empresa no final do ano anterior; (ii) garantam um aumento global mínimo de 4,7% da remuneração base média anual existente na empresa tendo por referência o ano anterior e (iii) sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) elaborado ou revisto há menos de três anos.

Ainda assim é definido um montante máximo de encargos majoráveis por trabalhador, o qual corresponde a cinco vezes a RMMG, sem considerar, para efeitos da majoração os encargos resultantes da atualização da RMMG.

**(C) Prémios de produtividade, desempenho, participação nos lucros, gratificações de balanço, pagos voluntariamente e sem regularidade**

Os prémios de produtividade, desempenho, participação nos lucros, gratificações de balanço, pagos voluntariamente e sem regularidade ficam isentos de taxa social única (TSU) e IRS desde que o seu montante seja igual ou inferior a 6%. No entanto, apenas se aplica o referido regime desde que o empregador: (i) efetue um aumento mínimo de 4,7% da remuneração base mensal anual dos trabalhadores que auferam um valor inferior ou igual à remuneração base média anual da empresa no final do ano anterior; (ii) garanta um aumento global mínimo de 4,7% da remuneração base média anual existente na empresa tendo por referência o ano anterior e (iii) seja abrangido por um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) elaborado ou revisto há menos de três anos.

**(D) Outras medidas**

O Acordo prevê ainda:

- (i) Redução em 50% da taxa de retenção autónoma de IRS sobre o trabalho suplementar;
- (ii) Enquadramento do subsídio de refeição quando pago em vale de refeição como rendimento do trabalho dependente na parte em que exceda o limite legal estabelecido ou em que o exceda em 70%.

*Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.*

© 2024 MACEDO VITORINO