

# Com milhões em prémios e apoios à família, empresas já partilham os lucros

**Grupos José Pimenta Marques, Navigator e Jerónimo Martins são alguns exemplos. Novo incentivo em sede de IRS é criticado pela CGTP e não convence AEP**

**Carla Soares**  
carlas@jn.pt

**TRABALHO** Uma oferta natalícia de milhões no final de um ano difícil, prémios de produtividade, seguros de saúde, creches gratuitas e aulas de ginástica com “personal trainer” têm em comum uma lógica retributiva seguida por empresas portuguesas, que já partilham há anos os lucros com os trabalhadores. O grupo bracarense José Pimenta Marques, a Navigator e a Jerónimo Martins são apenas alguns exemplos. Para incentivar a distribuição de lucros, o Governo criou um novo incentivo em sede de IRS, a vigorar em 2024, que é duramente criticado pela CGTP e considerado insuficiente pela Associação Empresarial de Portugal (AEP). O sociólogo António Casimiro Ferreira alerta para os “efeitos perversos” de uma medida que reforça “o poder discricionário” do empregador.

O grupo José Pimenta Marques, dono da empresa Balanças Marques, tem recompensado os colaboradores pelos bons resultados financeiros, ano após ano. “Cada colaborador com o mínimo de dois anos de casa tem recebido como gratificação uma percentagem do respetivo vencimento”, disse Tiago Marques Pereira ao JN. Em 2023, foram distribuídos 70 mil euros, abrangendo cerca de uma centena de colaboradores.

**PRÉMIO POR NASCIMENTO**

“O nosso sucesso é o sucesso dos nossos colaboradores, já que depende diretamente do seu esforço e dedicação, sendo justo que seja repartido por todos eles”, afirmou o administrador financeiro.

Ao JN, contou que há “outras regalias” em vigor há vários anos, como um prémio de nascimento de 500 euros, dispensa no dia de aniversário, flexibilidade de horário, kits escolares, aulas de ginástica com “personal trainer”, for-



**Andrea Araújo**  
Membro da Comissão Executiva da CGTP-IN

“A medida não só não contribuiu para combater o modelo assente em baixos salários, como o fomenta”



**Luís Miguel Ribeiro**  
Presidente da AEP

“É positiva, mas fica aquém das expectativas dos empresários, se tivermos em conta que o Estado continuará a aumentar a sua receita fiscal fruto do esforço das empresas”



mação, descontos em produtos e serviços, eventos ao longo do ano, como o “Dia da Família”, e ainda um plafond para os funcionários organizarem atividades.

O grupo Navigator, que se dedica ao fabrico de papel, distribuiu este ano, em média, “18,81 remunerações mensais por colaborador, o maior valor atribuído na história da companhia”, relatou ao JN. Inclui o prémio de desempenho relativo a 2022 e o de produtividade instituído naquele ano. Este tem periodicidade trimestral e o valor médio esperado para 2023 é de 1047 euros por colaborador.

Só nos últimos 10 anos, a Navigator já distribuiu mais de 110 milhões de euros em recompensas.

Em 2023, criou o prémio de nascimento (um mês de remuneração-base). Já abrangeu 110 crianças e 129 mil euros até novembro.

Para além dos incentivos financeiros, incluindo o pagamento do trabalho suplementar acima dos mínimos legais, há um conjunto de “benefícios sociais no valor de 1,11 salários”, que se traduz num investimento médio anual de



1815 euros por pessoa. Os colaboradores têm seguros de saúde e de vida, complemento de doença, subsídios para infantários e para filhos com necessidades especiais, apoio escolar e bolsas de estudo.

Já o grupo Jerónimo Martins, dono do Pingo Doce, investiu 25 milhões de euros numa oferta de Natal para os colaboradores das lojas, fábricas, centros de distribuição e explorações agrícolas, em Portugal e na Polónia. No primeiro semestre de 2023, já tinha pago

120 milhões de euros em prémios de desempenho e extraordinários.

No nosso país, mais de 25 mil colaboradores receberam 350 euros que se juntam ao prémio extraordinário de 750, pago em abril.

No ano passado, distribuiu pelos trabalhadores de Portugal, Polónia e Colúmbia 289 milhões em prémios e outras recompensas, o que equivale a 49% dos lucros.

Já em 2023, o grupo conta que investiu no nosso país mais de seis milhões de euros em programas

**Grupo José Pimenta Marques**  
Distribuiu este ano 70 mil euros por uma centena de colaboradores. FOTO: DR



de responsabilidade social e bem-estar. Incluem consultas e tratamentos gratuitos, vales para material escolar, kits para recém-nascidos com um cartão-presente de 150 euros, e campos de férias.

#### NOVO INCENTIVO NÃO CONVINCE

Com a proposta do PS para o Orçamento do Estado aprovada a 27 de novembro, os lucros distribuídos ficam isentos de IRS até ao valor de uma remuneração fixa mensal e com limite até cinco vezes o salário mínimo (4100 euros). Este incentivo é só para empresas que aumentem em 2024 os salários ao “universo de trabalhadores” em pelo menos 5%. A medida resultou do acordo para melhoria dos rendimentos com os parceiros sociais, exceto CGTP e CIP-Confederação Empresarial de Portugal.

Para o presidente da AEP, Luis Miguel Ribeiro, “medidas que visam o reforço do rendimento líquido dos trabalhadores, como o novo incentivo em sede de IRS, aplicável à participação dos trabalhadores nos lucros, são positivas”. Mas ressaltou ao JN que o

novo incentivo “fica aquém das expectativas dos empresários, nomeadamente se tivermos em conta que o Estado continuará a aumentar a sua receita fiscal fruto do esforço das empresas”. A AEP apoiou a proposta da CIP de um pagamento voluntário de um 15.º mês sem incidência de IRS.

Andrea Araújo, da Comissão Executiva da CGTP-IN, avisa que “a medida agora implementada não só não contribuiu para combater o modelo assente em baixos salários, como o fomenta”.

“Não aceitamos que se use a política fiscal como forma de escamotear as opções políticas ao nível dos rendimentos. Há quem o esteja a fazer com o intuito de alterar a política fiscal sem aumentar as retribuições”, disse ao JN.

Para António Casimiro Ferreira, sociólogo e professor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, “o país precisa é de um acordo sobre salários”. Alerta que o incentivo à distribuição de lucros deixa os trabalhadores “reféns da boa vontade das empresas” (ler entrevista ao lado). ●

**1**  
**Mercadona é uma das empresas estrangeiras a partilhar lucros**

**2**  
**Navigator distribuiu em 10 anos mais de 110 milhões**

**3**  
**Jerónimo Martins investiu 25 milhões no aumento de salários**



Outros exemplos

**Sonae oferece 500 euros**  
Também a pensar nas dificuldades que pesam este ano nos orçamentos familiares, a Sonae MC atribuiu uma prémio de 500 euros a 38 mil colaboradores, num investimento de 19 milhões.

**Prémios do Mercadona**  
A cadeia espanhola aumentou em 11% o salário de entrada dos colaboradores em Portugal. E promoveu “um aumento salarial em linha com a inflação de cada país em dezembro de 2022, concretamente 5,7% em Espanha e 9,6% em Portugal”, disse ao JN. Em 2022, partilhou 405 milhões a título de prémio por objetivos, mais 8% do que em 2021.

**Aumentos salariais**  
O grupo Jerónimo Martins (Pingo Doce, Recheio, Jerónimo Martins Agro-Alimentar, Jeronymo e Husse) sublinhou ao JN que os aumentos de salários em Portugal realizados no início do ano representaram um investimento de aproximadamente 25 milhões de euros e abrangem cerca de 26 mil colaboradores.

#### MEDIDA

5%

**de aumento dos salários**  
ao “universo de trabalhadores” em 2024 é uma das condições para as empresas atribuírem uma remuneração aos seus funcionários a título de participação de lucros isenta de IRS.

~ ENTREVISTA ~

“Há uma ilusão nesta medida que esconde efeitos perversos”

**António Casimiro Ferreira**

Professor na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra



**Concorda com o novo incentivo à partilha de lucros aprovado no âmbito do Orçamento do Estado para 2024?**

É uma boa medida no sentido de promover de alguma forma a justiça social através da partilha de lucros. E são de saudar as empresas que já adotam estas boas práticas de responsabilidade social. Mas a medida introduz uma confusão entre salários e rendimentos. Os salários estão protegidos constitucionalmente e os rendimentos, como aqueles que foram negociados em sede de Concertação Social, dependem unilateralmente da boa vontade das empresas. Isso faz-me pensar que aquilo de que precisamos é de um acordo sobre salários. É o meu desafio ao Conselho Económico e Social.

**A partilha de lucros deveria ter outro enquadramento em sede salarial?**

O que temos de fazer é uma política salarial onde os lucros das empresas sejam repercutidos objetivamente e com força de lei nos salários. Do ponto de vista constitucional, não é preciso fazer nada. Isso passa por uma alteração das políticas salariais que devem ter em conta o princípio de empresa como comunidade de partilha.

**Concorda com a CGTP quando critica o novo incentivo, afirmando que vai fomentar a prática de baixos salários?**

Concordo parcialmente. Não podemos ter no sistema português de relações laborais um enquadramento legislativo que permita que a parte dos salários seja desqualificada, em detrimento de outra noção mais indeterminada. O que necessitamos em Portugal é de uma discussão séria em torno dos salários e não dos rendimentos.

**A medida aprovada no Parlamento tem mais riscos do que vantagens?**

Há uma ilusão nesta medida que esconde dois efeitos perversos. Primeiro, a confusão entre salários e rendimentos que já referi. Em segundo, esta forma de compor os ganhos que os trabalhadores levam para casa ao fim do mês corresponde a um maior desequilíbrio de poder entre trabalhador e empregador. Aumenta o poder discricionário das empresas. ● CARLA SOARES

## Benefícios Empresas distribuem lucros pelos trabalhadores

Orçamento do  
Estado para 2024  
isenta de IRS até  
4100 euros **P. 4 e 5**