



AGENDA PARA A COMPETITIVIDADE DA ECONOMIA PORTUGUESA

PROPOSTAS ESTRATÉGICAS PARA O PARLAMENTO PORTUGUÊS

MARÇO 2026 | AEMINHO - ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DO MINHO



INTRODUÇÃO

A economia portuguesa enfrenta desafios estruturais que limitam o seu crescimento sustentado e a sua capacidade de competir num contexto internacional cada vez mais exigente.

Entre esses desafios destacam-se:

- elevada carga fiscal sobre trabalho e investimento
- escassez de mão de obra qualificada
- complexidade administrativa
- rigidez regulatória
- lentidão nos processos de licenciamento

Resolver estes problemas exige uma agenda de reformas estruturais que reforcem simultaneamente:

- competitividade empresarial
- produtividade da economia
- qualidade do emprego
- capacidade de atração de investimento.

1.COMPETITIVIDADE FISCAL

A fiscalidade deve ser um instrumento de promoção do investimento produtivo, da capitalização das empresas e da criação de emprego qualificado.

Portugal continua a apresentar níveis de tributação sobre empresas e trabalho superiores aos de várias economias concorrentes, o que limita a competitividade, o investimento e a capacidade de atrair e reter talento.

Neste contexto, consideramos prioritárias três linhas de reforma.

- **Reduzir a tributação sobre o trabalho e sobre os resultados reinvestidos**
- **Modernizar os incentivos fiscais ao investimento produtivo**
- **Estabelecer estabilidade fiscal plurianual**

- **REDUZIR A TRIBUTAÇÃO SOBRE O TRABALHO E SOBRE OS RESULTADOS REINVESTIDOS**

Uma menor carga fiscal sobre salários e resultados reinvestidos permitiria aumentar a competitividade das empresas, estimular o investimento produtivo e reforçar a atração e a retenção de talento.

As empresas que reinvestem na economia real devem beneficiar de um tratamento fiscal mais favorável do que as que distribuem resultados.

- **MODERNIZAR OS INCENTIVOS FISCAIS AO INVESTIMENTO PRODUTIVO**

Portugal já dispõe de um instrumento de incentivo ao reinvestimento empresarial: o **DLRR – Dedução por Lucros Retidos e Reinvestidos**, criado no âmbito da reforma do IRC (Lei n.º 82-C/2014).

Este regime permite às empresas deduzir ao IRC uma parte dos resultados que não são distribuídos e que são reinvestidos na atividade produtiva.

No entanto, trata-se de um mecanismo com impacto limitado, excessivamente restritivo e pouco adaptado à realidade da economia moderna.

Propomos, por isso, a modernização deste instrumento através da criação de um regime fiscal de incentivo ao reinvestimento produtivo, que estimule o investimento empresarial em áreas estratégicas como:

- inovação e desenvolvimento tecnológico
- digitalização
- expansão internacional
- reforço de capitais próprios ¹

O limite deste DLRR é 10% dos lucros reinvestidos.

O investimento elegível tem limite de:

- **10 milhões de euros por período de tributação**
- **A dedução não pode ultrapassar 25% da coleta de IRC. Para PME o limite é 50% da coleta.**

O reinvestimento tem de ser feito em **ativos considerados elegíveis**.

Exemplos:

- máquinas industriais
- equipamentos produtivos
- tecnologia
- equipamentos informáticos
- instalações industriais

Mas há exclusões importantes.

Não são elegíveis, por exemplo:

- terrenos
- viaturas ligeiras
- ativos usados (em muitos casos)
- investimentos financeiros.



• MODERNIZAR OS INCENTIVOS FISCAIS AO INVESTIMENTO PRODUTIVO (CONT.)

Este regime poderá incluir:

- deduções fiscais associadas ao investimento produtivo
- créditos fiscais para projetos de inovação e digitalização
- incentivos à capitalização das empresas, por meio da dedução de uma percentagem do aumento de capital próprio.²

O objetivo é criar benefícios simples, automáticos e previsíveis, evitando processos excessivamente burocráticos e incentivando o investimento.

• ESTABELECEER ESTABILIDADE FISCAL PLURIANUAL

A previsibilidade fiscal é um fator essencial para decisões de investimento de médio e longo prazo.

Defendemos, por isso, a criação de um compromisso **de estabilidade fiscal plurianual**, que limite alterações frequentes em impostos, derramas e contribuições, reforçando a confiança das empresas e dos investidores.

Os lucros têm de ser reinvestidos no **prazo de 4 anos**. E os ativos têm de ficar na empresa **pelo menos 5 anos**.

PROBLEMAS DO DLRR

1. Benefício fiscal pequeno: **10% é considerado pouco atrativo**.

2. Só funciona para investimento físico (máquinas, equipamentos industriais): Não inclui software nem digitalização, nem inovação nem a expansão internacional.

3. Muitas regras e restrições

Exemplos:

- ativos têm de ficar 5 anos
- há limites de dedução

Isso cria **incerteza para as empresas**.

4. Não incentiva verdadeiramente capitalização

O regime incentiva investimento em ativos.

Mas **não incentiva diretamente reforço de capitais próprios**.

Ou seja, não premia empresas que simplesmente **reforçam reservas ou capital próprio**.



2. QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Alinhar a formação às necessidades do mercado de trabalho é uma condição essencial para **aumentar a produtividade, elevar os salários e reforçar a competitividade da economia portuguesa.**

O crescimento económico depende cada vez mais da capacidade de **formar, qualificar e atrair talento**, assegurando maior correspondência entre a formação disponível e as necessidades reais do mercado de trabalho.

Portugal enfrenta atualmente um duplo desafio: por um lado, setores económicos com dificuldade para encontrar trabalhadores qualificados; por outro, pessoas cuja formação não corresponde às necessidades das empresas.

Superar este desfasamento exige uma estratégia clara de aproximação entre o sistema educativo, as universidades e o tecido empresarial.

Experiências bem-sucedidas em países como **Alemanha, Áustria e Países Baixos** demonstram que uma forte articulação entre educação, formação profissional e empresas é essencial para melhorar a empregabilidade, a produtividade e os salários.

Neste contexto, propomos quatro reformas estruturais.

1. REFORÇAR O ENSINO PROFISSIONAL E O MODELO DE FORMAÇÃO DUAL

Portugal deve aprofundar modelos de formação que combinem a aprendizagem académica com a experiência prática em contexto empresarial.

É fundamental reforçar a articulação entre **escolas profissionais, institutos politécnicos e empresas**, promovendo estágios e programas formativos alinhados com as necessidades concretas dos setores económicos.

O reforço da formação dual permitirá aproximar a formação às realidades do mercado de trabalho e melhorar a empregabilidade dos jovens.

2. MELHORAR O PLANEAMENTO DAS VAGAS NO ENSINO SUPERIOR

Sem pôr em causa a autonomia das universidades, o Estado deve promover um **planeamento mais estratégico das vagas no ensino superior**, assegurando maior correspondência entre a oferta formativa e as necessidades do país.

É difícil compreender que cursos essenciais para o funcionamento da sociedade e da economia — como medicina, enfermagem ou algumas engenharias — tenham vagas extremamente limitadas e médias de acesso muito elevadas, enquanto outras áreas continuam a formar um número significativo de diplomados com baixa empregabilidade.

O sistema de **numerus clausus** deve ser ajustado regularmente com base em indicadores objetivos das necessidades do mercado de trabalho, da evolução demográfica e das prioridades estratégicas da economia.

3. REFORÇAR A REQUALIFICAÇÃO E A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

Num contexto de transformação tecnológica acelerada, torna-se essencial garantir mecanismos permanentes de atualização de competências.

Portugal deve apostar em **programas de requalificação rápidos e orientados para a prática**, que permitam reconverter trabalhadores para áreas com maior escassez de mão de obra, como indústria, tecnologia, energia e saúde.

A formação ao longo da vida deve desempenhar um papel central na política económica, permitindo uma adaptação contínua às mudanças do mercado de trabalho.

4. ATRAIR E INTEGRAR TALENTO QUALIFICADO

Portugal deve reforçar a sua capacidade de atrair e reter talento, condição essencial para aumentar a capacidade de inovação das empresas.

Para isso, é necessário:

- facilitar o regresso de emigrantes qualificados
- acelerar o reconhecimento de qualificações estrangeiras
- simplificar a entrada de profissionais qualificados em áreas estratégicas para a economia.



3. SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA

A burocracia e a morosidade administrativa continuam a ser um dos principais entraves à atividade empresarial e ao investimento.

Portugal deve apostar numa simplificação profunda da relação entre empresas e Administração Pública, tornando os processos mais rápidos, previsíveis e digitais.

Neste contexto, propomos três prioridades.

1. Criar um verdadeiro balcão único digital para empresas
2. Eliminar procedimentos redundantes
3. Fixar prazos máximos de decisão administrativa

1. CRIAR UM VERDADEIRO BALCÃO ÚNICO DIGITAL PARA EMPRESAS

As empresas devem poder submeter informação uma única vez, acompanhando todos os processos administrativos numa plataforma digital integrada.

Um balcão único digital permitirá reduzir custos administrativos, aumentar a eficiência dos serviços públicos e simplificar a interação entre empresas e Estado.

2. ELIMINAR PROCEDIMENTOS REDUNDANTES

É necessário rever regulamentos, formulários, pareceres e autorizações que se repetem entre diferentes entidades públicas.

A simplificação da linguagem administrativa e a redução de exigências documentais devem tornar os processos mais claros e rápidos para cidadãos e empresas.

3. FIXAR PRAZOS MÁXIMOS DE DECISÃO ADMINISTRATIVA

Os processos administrativos devem ter **prazos máximos de resposta claros e vinculativos**.

Sempre que possível, deve aplicar-se o princípio do deferimento tácito, considerando aprovado o pedido quando a Administração não responde dentro do prazo legal.

4. MODERNIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Um mercado de trabalho moderno deve combinar flexibilidade, segurança e capacidade de adaptação, permitindo responder às mudanças económicas e tecnológicas.

Modelos como a **flexissegurança dinamarquesa** demonstram que é possível conciliar a competitividade económica com a proteção social.

Neste contexto, consideramos prioritárias três linhas de atuação.

1. Reforçar a negociação coletiva

Deve ser dada maior margem à negociação coletiva para adaptar as regras laborais à realidade de cada setor, nomeadamente na organização de horários, turnos e da sazonalidade da atividade.

2. Promover modelos de flexissegurança

Portugal deve evoluir para um modelo que combine maior flexibilidade nas relações laborais com melhores mecanismos de proteção social, de formação contínua e de apoio à transição entre empregos.

3. Acelerar a resolução de conflitos laborais

A mediação, arbitragem e os tribunais do trabalho devem ser reforçados, garantindo maior rapidez na resolução de litígios e reduzindo a incerteza para trabalhadores e empresas.

DIFERENÇA DE LÓGICA GERAL

Dinamarca (flexissegurança)

Protege o trabalhador fora do emprego

- fácil despedir
- forte apoio no desemprego
- foco na reempregabilidade

Portugal

Protege o trabalhador dentro do emprego

- despedimento mais difícil
- maior rigidez contratual
- proteção centrada no vínculo

Resultado:

Dinamarca → mercado fluido

Portugal → mercado mais rígido e segmentado

PORTUGAL É CONSIDERADO UM DOS PAÍSES COM LEGISLAÇÃO LABORAL MAIS RÍGIDA DA OCDE

COMPARAÇÃO PORTUGAL VS DINAMARCA

A) Despedimento

Dinamarca

- Relativamente fácil despedir
- Pouca intervenção legal direta
- Regulação mais por negociação coletiva

Portugal

- Despedimento fortemente regulado (justa causa, procedimentos, indemnizações)
- Alto risco jurídico para a empresa

Consequência:

Empresas portuguesas são mais cautelosas a contratar

COMPARAÇÃO PORTUGAL VS DINAMARCA

B) Segurança do trabalhador**Dinamarca**

- Subsídios de desemprego elevados
- Apoio forte à transição
- Formação obrigatória e contínua

Portugal

- Existe proteção via Segurança Social
- Mas prestações geralmente mais limitadas
- Políticas ativas menos intensivas

Em Portugal, a proteção existe, mas é menos “generosa + ativa” do que no modelo dinamarquês

C) Tipo de proteção**Dinamarca**

“Segurança na empregabilidade”

→ garante encontrar novo emprego

Portugal

“Segurança no posto de trabalho”

→ tenta evitar o despedimento

D) Estrutura do mercado de trabalho**Dinamarca**

- Menos contratos a prazo
- Mercado mais homogêneo

Portugal

Forte dualidade:

- Contratos sem termo (muito protegidos)
- Contratos a prazo (mais precários)

Exemplo:

Portugal tem mais contratos a prazo do que a Dinamarca

Isso cria um “mercado dual”: protegidos vs precários

E) Papel do Estado e da lei**Dinamarca**

- Menos lei estatal rígida
- Mais negociação coletiva
- Estado forte no apoio social

Portugal

- Código do Trabalho detalhado e central
- Estado regula diretamente relações laborais
- Negociação coletiva menos dominante

DIFERENÇA ESTRUTURAL MAIS IMPORTANTE

A grande diferença não é só jurídica — é de modelo social:**Dinamarca**

- Confiança institucional alta
- Sindicatos fortes
- Estado social robusto

Portugal

- Menor confiança institucional
- Sistema mais legalista
- Estado social menos robusto financeiramente

Por isso, muitos autores dizem que o modelo dinamarquês é difícil de “importar” diretamente

VANTAGENS E DESVANTAGENS COMPARADAS

Dinamarca**Flexisegurança**

- ✓ Mais emprego e mobilidade
- ✓ Menos desemprego estrutural
- ✗ Muito caro para o Estado
- ✗ Exige instituições fortes

Modelo Português

- ✓ Maior estabilidade individual
- ✓ Proteção forte contra despedimento
- ✗ Menos mobilidade
- ✗ Mais desemprego jovem e precariedade
- ✗ Empresas contratam com mais cautela

5. ACELERAÇÃO DO INVESTIMENTO

A demora nos processos de licenciamento continua a constituir um obstáculo relevante ao investimento empresarial.

Portugal deve simplificar e acelerar os processos administrativos associados ao investimento.

1. Definir prazos legais curtos e vinculativos

Os processos de licenciamento devem ter prazos máximos claros, com aplicação do princípio do **silêncio administrativo** positivo em processos de baixo risco.

2. Integrar todas as entidades num único processo

Os processos de licenciamento devem ser conduzidos através de uma tramitação digital integrada, com um **gestor de processo** responsável pela articulação entre todas as entidades envolvidas.

3. Criar vias rápidas para projetos estratégicos

Projetos de investimento relevantes para a economia — nomeadamente nas áreas industrial, energética, logística ou exportadora — devem beneficiar de **procedimentos simplificados e prioritários**, incluindo zonas previamente preparadas para instalação.



CONCLUSÃO

Portugal dispõe de condições favoráveis para reforçar a sua competitividade económica, nomeadamente:

- estabilidade institucional
- localização estratégica
- talento qualificado
- capacidade empresarial.

Para transformar estas vantagens em crescimento sustentado, é necessário avançar com reformas estruturais que:

- reforcem a confiança dos investidores
- reduzam a burocracia
- incentivem o investimento produtivo
- valorizem o trabalho e o talento.

A implementação destas reformas permitirá construir uma economia **mais dinâmica, inovadora e preparada para os desafios do futuro.**



NOTAS

1. CAPITAIS PRÓPRIOS

1. Estónia

Sistema tributação sobre lucros distribuídos

Como funciona:

As empresas **não pagam imposto sobre lucros enquanto esses resultados permanecem na empresa.**

O imposto só é pago quando:

- são distribuídos dividendos.

Consequência

Se a empresa reinvestir **não paga imposto.**

Taxa

Quando há distribuição: **20% sobre dividendos distribuídos.**

Exemplo

Empresa tem lucro de 1.000.000 €

Se reinvestir tudo → **0 € de imposto**

Se distribuir dividendos → **paga cerca de 200.000 €**

Impacto

Este sistema tornou a Estónia um dos países europeus com:

- mais investimento empresarial
- maior reinvestimento de resultados.

2. Itália

ACE – Allowance for Corporate Equity

Objetivo

Incentivar empresas a aumentar capitais próprios.

Como funciona

As empresas podem deduzir ao IRC uma percentagem do **aumento de capital próprio.**

Taxa

Cerca de **4% a 5% do aumento de capital.**

Exemplo

Capital próprio aumenta de 5M€ → 6M€

Aumento: 1M€

Dedução fiscal anual: $4\% \times 1\text{M€} = 40.000 \text{ €}$

Impacto

Este sistema foi criado para reduzir a dependência das empresas de **financiamento bancário.**

3. Bélgica

Notional Interest Deduction

Modelo semelhante ao italiano.

Como funciona

Empresas podem deduzir ao imposto um **juro fictício sobre os capitais próprios.**

Ou seja, o Estado trata o capital próprio **como se fosse um empréstimo com juros.**

Exemplo

Capital próprio 10M€

Taxa fictícia: 3%

Dedução fiscal: 300.000 €

Objetivo

Tornar o financiamento por capital próprio tão atrativo quanto a dívida.



NOTAS

1. CAPITAIS PRÓPRIOS (CONT.)

4. França

Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Um dos incentivos à inovação **mais fortes da Europa.**

Como funciona

Empresas recebem um **crédito fiscal sobre despesas de investigação e desenvolvimento.**

Taxa

30% das despesas de I&D até 100M€.

Exemplo

Empresa investe em inovação: 2M€

Benefício fiscal: 600.000 €

Impacto

A França tornou-se um dos países europeus com **mais investimento empresarial em investigação.**

5. Países Baixos

Innovation Box

Incentivo fiscal para empresas que desenvolvem inovação tecnológica.

Como funciona

Os lucros provenientes de inovação são tributados a uma taxa reduzida.

Taxa

Taxa normal IRC: **25,8%**

Taxa na Innovation Box: **9%**

Exemplo

Lucro proveniente de tecnologia patenteada: 5M€

Imposto normal: 1,29M€

Imposto com Innovation Box: 450.000 €

Impacto

Atrai muitas empresas tecnológicas e centros de investigação.

2. DEDUÇÃO DE UMA PERCENTAGEM DO AUMENTO DE CAPITAL PRÓPRIO

Modelos que existem na Europa para incentivarem a capitalização das empresas

Bélgica

Allowance for Corporate Equity

Permite deduzir ao IRC um retorno fictício sobre capitais próprios.

Itália

ACE – Allowance for Corporate Equity

Empresas deduzem uma percentagem do aumento de capital próprio.

Estónia

Modelo radical:

empresas só pagam imposto quando distribuem dividendos.

Se reinvestirem, não pagam.

Portugal já tem algo parecido

Existe o **DLRR – Dedução por Lucros Retidos e Reinvestidos**, mas:

- é complexo
- tem limites baixos
- exige candidaturas

Ou seja: **funciona mal.**



AEMinho

Associação
Empresarial
do Minho



Sede

Edifício do IPCA
Rua Dr. Francisco Pires Gonçalves
4715-558 Braga



Telefone

+351 253 718 158



Website

ae-minho.pt



e-mail

geral@ae-minho.pt