

# **O mito do “perder benefícios” ao subir de escalão: como o medo e a desinformação estrangulam os salários das pessoas com deficiência**

Vivemos num país que gosta de se proclamar inclusivo e socialmente justo. Mas quando olhamos com atenção para a realidade laboral de milhares de pessoas com deficiência, deparamos-nos com um quadro inquietante: salários estagnados, progressões inexistentes e um clima de receio permanente. E não, não é apenas pela discriminação invisível — é, sobretudo, pelo medo alimentado por desinformação, muitas vezes advindo das próprias entidades patronais ou até de serviços internos de recursos humanos, que deveriam ser a primeira linha de apoio e esclarecimento.

Um dos maiores fantasmas que paira sobre quem trabalha e possui um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (com o respetivo atestado multiusos) é este: “Se subires de escalão ou começares a ganhar mais, perdes a isenção ou os benefícios fiscais. E depois ficas a pagar balúrdios de IRS. Vê lá se vale a pena...”

Quem ouve isto, sobretudo sem bases técnicas, acaba por resignar-se. Prefere não arriscar. Antes um salário modesto e o alívio fiscal que conhece, do que a possibilidade de no futuro ter o Fisco “à perna”. Este medo é um dos maiores instrumentos de estagnação salarial — e serve, curiosamente, os interesses das empresas que assim mantêm quadros qualificados, experientes e muitas vezes sobrecarregados, a preços baixos.

## **A lei é clara: subir de escalão não faz perder o benefício**

O Código do IRS (art. 53.º) estipula que pessoas com um grau de incapacidade permanente  $\geq 60\%$  beneficiam de ter apenas 85% dos seus rendimentos de trabalho sujeitos a tributação. Isto aplica-se sempre, independentemente do escalão de rendimento. O que pode mudar é a taxa de IRS pela subida normal de escalão (porque o rendimento bruto aumenta), mas o benefício da tributação reduzida mantém-se intacto.

Além disso, em muitas situações, pessoas com grau elevado de incapacidade beneficiam também de isenções totais de retenção na fonte, ajustadas pelas tabelas mensais, desde que se enquadrem em certos limiares de rendimento. E mesmo que deixem de estar isentos de retenção na fonte porque o salário subiu, não deixam por isso de usufruir da dedução especial na liquidação anual de IRS. Ou seja: podem passar a reter mensalmente, mas recuperam na liquidação.

Apesar disto, persistem frases como:

> “Tens a certeza que queres ser aumentado? Depois podes perder a isenção, e vão-te descontar tudo retroativo.”

Esta chantagem velada baseia-se num medo irracional. Sim, quem está isento pode passar a ter retenção na fonte se o salário subir além do limite. Mas isso não significa que “perca

tudo”: apenas começa a reter imposto como qualquer trabalhador (com o abatimento dos 15% na base tributável), evitando surpresas no final do ano. Não há penalização retroativa. Não há dívida acumulada “porque subiu de escalão”.

### **O peso psicológico: viver a temer o dia em que o Fisco bater à porta**

Casos como o do Manuel, que partilhou:

> “Não tenho descontado nada desde o ano passado. Perguntei aos nossos recursos humanos e disseram que estou isento. A ver se daqui a uns tempos não me lixam...” revelam como o medo é real, não é teórico. Não é raro encontrar trabalhadores com deficiência que hesitam em pedir aumento ou aceitar promoções porque receiam ser “apanhados” pelo sistema fiscal no futuro. Vivem com o coração apertado, não por falta de competência ou ambição, mas por temerem que a subida do rendimento possa virar-se contra eles.

Este estado de ansiedade é um fracasso coletivo. Não é apenas culpa do trabalhador que “não se informa”; é acima de tudo responsabilidade de empregadores que não investem em literacia fiscal, de serviços de recursos humanos que respondem com meias-palavras ou fomentam o medo (“pois, não sei, depois isso pode dar problemas...”) e de um sistema que não comunica de forma simples e direta.

### **Quem beneficia?**

As empresas, inevitavelmente. Porque com trabalhadores receosos, não há pressões para rever tabelas salariais, não há pedidos insistentes de valorização. O orçamento de recursos humanos agradece. Em paralelo, continuam a beneficiar de benefícios para a contratação de pessoas com deficiência, bem como de incentivos à estabilidade destes postos.

Ou seja, lucram duplamente: recebem apoios do Estado para contratar e manter estes trabalhadores e, graças ao medo e à desinformação, conseguem manter salários baixos durante anos sem contestação. Para o Estado, sobra o encargo social; para o trabalhador, a vida apertada.

### **Precisamos de virar este jogo**

É urgente, por isso, desfazer o mito de que ganhar mais faz perder os benefícios do atestado multiusos. Não faz. A lei protege quem tem incapacidade  $\geq 60\%$ , precisamente porque reconhece que estas pessoas têm maiores custos de saúde, transporte, adaptação — e esse reconhecimento não desaparece só porque sobem uns euros na tabela salarial.

O que tem de acabar é a cultura de medo e desinformação que se instalou, muitas vezes por ignorância, outras por conveniência. Precisamos de mais clareza, mais literacia fiscal e, acima de tudo, mais ética empresarial. Não basta proclamar que se cumpre as cotas da inclusão; é preciso garantir que essas pessoas não estão presas num patamar salarial artificial por medo do futuro.

## Conclusão

Que este artigo sirva para tranquilizar e empoderar quem vive com estas dúvidas: subir de escalão, progredir, ganhar mais não retira o direito à redução de 15% da matéria coletável do IRS, nem anula o estatuto reconhecido pelo atestado multiusos.

É tempo de pôr fim à chantagem do medo, de combater a ignorância que se traduz em injustiça salarial e de dar às pessoas com deficiência não apenas trabalho, mas também a possibilidade real de construir um futuro digno e sem receios de “lixarem-se mais tarde”.

---

(Quarta-feira, 2 de julho de 2025)

### **ANTÓNIO RICARDO ANTUNES MIRANDA**

**Engenheiro Electrotécnico e de Computadores, de Controlo e Robótica e Pessoa com Deficiência Auditiva e Visual**

**Presidente e Sócio Fundador da OUVIR – Associação Portuguesa de Portadores de Próteses e Implantes Auditivos**

Contactos:

Email: [aricardomiranda@gmail.com](mailto:aricardomiranda@gmail.com) / [\\_ouvir.apppia@gmail.com](mailto:_ouvir.apppia@gmail.com)

Whatsapp (mensagens escritas apenas): 969917317