



Tax & Business Lawyers

NEWSLETTER

Nº 56/25

18 DEZEMBRO 2025

A EFICIÊNCIA FISCAL DOS BENEFÍCIOS REMUNERATÓRIOS

Ao longo dos últimos anos verificamos uma crescente preocupação na adequação dos benefícios a atribuir aos colaboradores em função das suas efetivas necessidades por parte das Empresas nacionais e internacionais em Portugal.

Numa escalada crescente verificamos, cada vez mais, a dedicação ao bem-estar dos seus colaboradores e das suas famílias.

Assim, atendendo às especificidades e objetivos de cada Empresa, notamos que é possível identificar as alternativas remuneratórias que correspondam ao perfil dos seus colaboradores e que assegurem os objetivos da Empresa num panorama fiscalmente mais eficiente.

Private Team



OS BENEFÍCIOS NÃO SUJEITOS A IRS

De acordo com artigo 2.º-A do Código do IRS (CIRS), existe um conjunto de componentes remuneratórias que não se consideram rendimentos do trabalho dependente, dos quais salientamos, as prestações efetuadas pelas entidades patronais para regimes obrigatórios de Segurança Social, que visem assegurar exclusivamente benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência, os seguros de saúde ou doença, os benefícios imputáveis à utilização e fruição de realizações de utilidade social e de lazer mantidas pela entidade patronal, as prestações relacionadas exclusivamente com ações de formação profissional dos trabalhadores, as importâncias suportadas pelas entidades patronais com passes sociais, entre outras.

O leque de oportunidades revela-se extenso e a determinação conceptual utilizada pelo legislador carece, por vezes, de alguma densificação. Importa realçar que, algumas figuras remuneratórias se encontram numa zona limítrofe, não sendo de fácil precisão a sua sujeição ou não sujeição em sede do IRS. Neste âmbito, realçamos, a título de exemplo, a atribuição de acesso a ginásios e a atribuição de combustível para viaturas dos colaboradores.

OS BENEFÍCIOS NÃO SUJEITOS A SEGURANÇA SOCIAL

Paralelamente, também em sede de Segurança Social é possível verificar uma não sujeição ao regime contributivo em determinadas situações, quando a remuneração atribuída ao trabalhador revista uma determinada qualificação remuneratória.

Para melhor entendimento deste tema, deve ter-se presente a letra da lei consagrada no artigo 48.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CSS).

Em conformidade com o já mencionado preceito, podemos aferir que se encontram fora da delimitação de rendimentos para averiguação da base de incidência em sede de Segurança Social componentes remuneratórias, tais como importâncias atribuídas a título de complemento de prestações do regime geral de Segurança Social, subsídios concedidos a trabalhadores para compensação de encargos familiares, nomeadamente, relativos à frequência de creches, jardins de infância, estabelecimentos de educação, lares de idosos, subsídios eventuais destinados ao pagamento de despesas com assistência médica e medicamentosa do trabalhador e seus familiares e, ainda, as importâncias referentes ao desconto concedido a trabalhadores na aquisição de ações da própria Empresa.

Realçamos, ainda, a não sujeição em sede de Segurança Social da remuneração vertida através da atribuição de prémios de produtividade e as gratificações com carácter irregular.

A densificação do conceito de regularidade ocorre por via do artigo 47.º do CSS, entendendo-se por regular a prestação que constitua direito do trabalhador, por se encontrar pré-estabelecida segundo critérios objetivos e gerais, ainda que condicionais, por forma que este possa contar com o seu recebimento e a sua concessão tenha lugar com uma frequência igual ou inferior a cinco anos.

O ESTATUTO DOS BENEFÍCIOS FISCAIS

A não sujeição em sede do IRS de determinadas componentes remuneratórias resulta, em diversos casos, da identificação concreta do critério da generalidade, traduzindo-se critério tão só na inexistência de direitos adquiridos e individualizados.

Podemos determinar o conceito de direitos adquiridos como aqueles cujo exercício não depende da manutenção do vínculo laboral, conforme podemos nomear, a título de exemplo, os Planos de Poupança Reforma (PPRs) ou os seguros de vida, nos quais, ainda que o trabalhador cesse as suas funções em determinada empresa, não deixam de ser direitos que apenas a si pertencem.

Nesta linha de pensamento, surge o artigo 18.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF), nos termos do qual se determina que beneficiam de isenção total as contribuições da entidade patronal para regimes complementares de Segurança Social, desde que constituam direitos adquiridos, se garantirem exclusivamente benefícios de reforma, complemento de reforma, invalidez ou sobrevivência, e observarem cumulativamente as condições previstas no Código do IRC, apenas na parte que não excedam os limites previstos no mesmo artigo.

No entanto, estes benefícios, conforme consagrados no já mencionado artigo, devem ser estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores.

Ora, quanto a este critério é possível densificar que se entende por generalidade a atribuição de benefícios que cumpra uma de duas condições:

- ✓ que sejam estabelecidos para a generalidade dos colaboradores permanentes da empresa
- ✓ que sejam regulados no âmbito de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem

Os benefícios devem ser estabelecidos segundo um critério objetivo e idêntico para todos os trabalhadores, ainda que não pertencentes à mesma classe profissional.

A verificabilidade destas condições permite, então, e em harmonia com o referido artigo 18.º do EBF, que haja uma consagração da isenção de determinadas componentes remuneratórias.

Reiteramos que, para uma efetiva exequibilidade da eficiência fiscal no âmbito da avaliação e determinação das componentes remuneratórias atribuídas a trabalhadores, é aconselhável que seja realizada uma análise casuística e identificadas as alternativas remuneratórias e benefícios que poderão integrar a política remuneratória de uma empresa, e que se revelem adequadas para o empregador e o colaborador.

É importante ter em consideração que estes benefícios permitem, simultaneamente, maximizar o rendimento líquido dos colaboradores e reduzir os encargos decorrentes da atribuição salarial para a empresa.

Rogério Fernandes Ferreira
Duarte Ornelas Monteiro
Joana Marques Alves
Ana Sofia Gariso
Amélia Carvela
Inês Marques Dias
Matilde Gonçalves de Sousa
Ana Rita Teles
Guilherme de Oliveira Rato
Carolina Silvestre

Avenida da Liberdade 136 4º (receção)
1250-146 Lisboa • Portugal
T: +351 215 915 220

contact@rfflawyers.com
www.rfflawyers.com



A presente informação destina-se a ser distribuída entre clientes e colegas e as informações nela contidas são fornecidas de forma geral e abstrata. Não deve ser utilizada como base para a tomada de decisões, devendo ser solicitado aconselhamento jurídico profissional para casos específicos. O conteúdo desta informação não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, sem o consentimento expresso do autor. Para mais informações sobre este assunto, contactar.

**

Prémios e reconhecimentos 2025: Legal 500 | Chambers & Partners | International Tax Review | Best Lawyers | Lexology Index | Leaders League e outros.