

ID: 119766561

24-10-2025

IRS

Fisco faz “interpretação restritiva” sobre isenção de prémios

A AT divulgou um esclarecimento a explicar como deve ser interpretada a norma que veio isentar de IRS os bónus que as empresas decidam atribuir aos seus trabalhadores. Prémios com os quais o trabalhador já conte e que sejam atribuídos mais do que uma vez a cada cinco anos não beneficiam.

FILOMENA LANÇA

filomenalanca@negocios.pt

CATARINA ALMEIDA PEREIRA

caterinapereira@negocios.pt

Para terem isenção de IRS, os prémios de produtividade pagos pelas empresas aos seus trabalhadores – o chamado 15.º mês – devem ser pagos “de forma voluntária e sem carácter regular”. Isso é o que a lei já prevê, mas a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) vem agora explicar que estão aqui incluídas as quantias pagas pelas empresas “que não decorram de uma obrigação jurídica, designadamente do contrato de trabalho” e, por outro lado, que fiquem de fora do conceito de regularidade do código contributivo.

Este entendimento consta de um ofício-circulado divulgado pela AT e no qual esta vem explicar a forma como interpreta a norma inscrita no Orçamento do Estado (OE) para 2025 – e que agora se replica na proposta de OE para 2026 – que veio isentar de IRS os chamados prémios de produtividade. O ofício clarifica várias dúvidas que persistiam, desde o conceito de aumento salarial elegível, à forma como deve ser feita a retenção na fonte dos montantes pagos aos trabalhadores ou, como já referido, em que casos é que o pagamento é considerado como sendo feito “de forma voluntária e sem carácter regular”.

A remissão para o Código Contributivo implica que apenas pos-

sam ser abrangidos pela isenção os prémios que não decorram de uma obrigação jurídica e que, por não terem carácter de regularidade, “não constituam direito do trabalhador, por se encontrar preestabelecida 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”, refere a AT no seu ofício.

Ora, explica Joana Garrido, fiscalista da PwC, sendo estes dois últimos critérios cumulativos, basta que um deles não esteja cumprido, para que a isenção possa ser aplicada. Assim, ficam de fora da isenção, por exemplo, os casos em que as empresas dão aos seus trabalhadores prémios anualmente preestabelecidos (nomeadamente, através de uma política de remuneração variável), uma vez que ambos os critérios da norma estarão a ser cumpridos (o que faz com que os prémios sejam considerados “regulares”), explica.

Já se o prémio for atribuído mais do que um ano seguido, mas não esteja previsto à partida, poderá ainda assim beneficiar da isenção porque não estão cumpridos os dois requisitos da norma (está apenas um) e, portanto, não se considera como sendo regular. E da mesma forma terá isenção os prémios que a empresa diz à partida que vai atribuir, mas só se o fizer apenas uma vez em cada cinco anos.

Na prática, a leitura do Fisco é restritiva e “há muitas empresas que só poderão atribuir prémios isentos uma vez a cada cinco anos

“

Ficam de fora da isenção, por exemplo, os casos em que as empresas dão prémios anualmente preestabelecidos.

JOANA GARRIDO

Fiscalista da PwC

Com esta remissão para o Código Contributivo, a medida pode ficar esvaziada pela exigência do conceito de regularidade.

TIAGO MARTINS DE OLIVEIRA,

Fiscalista da Cuatrecasas

Na dúvida, as empresas preferem não aplicar e o que temos aqui é a confirmação dessa inaplicabilidade.

PAULA FRANCO

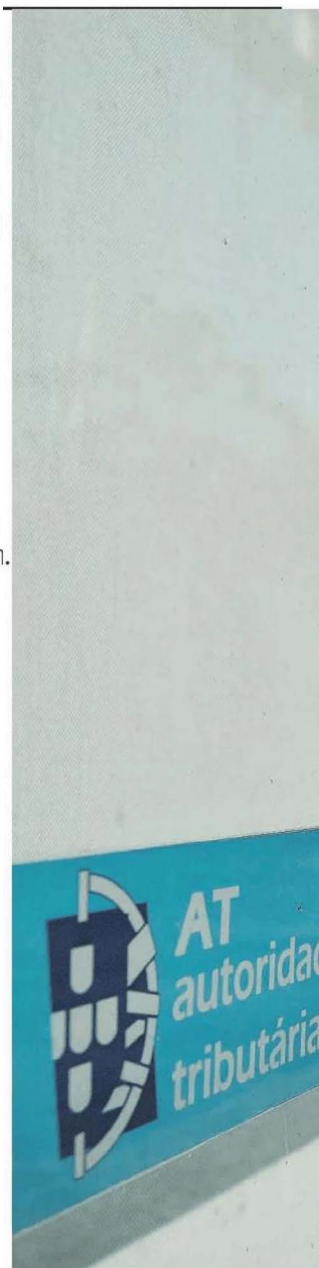
Bastonária da Ordem dos Contabilistas Certificados

”

e isso quase não vale a pena”, afirma Paula Franco, bastonária da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC).

Tiago Martins de Oliveira, fiscalista da Cuatrecasas, também entende que, “com esta remissão para o Código Contributivo, a medida pode ficar esvaziada pela exigência do conceito de regularidade, na medida em que se a empresa definir à partida as regras de atribuição dos prémios, então só poderá pagá-los uma vez a cada cinco anos”. Ora, “dizem as normas da boa gestão que os prémios devem estar acompanhados de indicadores de desempenho, os chamados KPI” [ou “Key Performance Indicators”]. “E no tecido empresarial português serão poucos os casos de atribuição de prémios espontâneos”, conclui. E mesmo nos casos em que o trabalhador é informado à partida que se cumprir determinados objetivos vai receber o prémio e que este seja esporádico – uma vez em cinco anos –, o fiscalista admite que a AT possa considerar que a atribuição não será voluntária, porque a empresa se compromete com ela.

“São demasiados ‘ses’ numa norma que se queria simples e que tinha o objetivo de dar mais liquidez às pessoas”, lamenta Paula Franco, para quem esta orientação da AT “só vem matar ainda mais o benefício”, porque “na dúvida, as empresas preferem não aplicar e o que temos aqui é a confirmação dessa inaplicabilidade”. E a bastonária critica, ainda, “o ‘timing’ em que a AT vem agora interpretar uma norma que já está em vigor desde janeiro”.



A Autoridade Tributária veio explicar

Aumento salarial elegível

A norma que regula a isenção de IRS prevê, por outro lado, que o prémio não ultrapasse 6% da retribuição base anual do trabalhador e que, no ano da atribuição, a entidade empregadora tenha efetuado um aumento salarial elegível, remetendo aqui para uma outra norma, do Estatuto dos Benefícios Fiscais, que estabelece o incentivo fiscal à valorização salarial em sede de IRC.

Também aqui o Fisco clarifica alguns pontos. Desde logo, que o



como deve ser interpretada a norma que isenta os bónus de IRS.

conceito de retribuição base anual integra "a retribuição base auferida pelo trabalhador durante 12 meses, acrescida dos subsídios de Natal e de férias pagos obrigatoriamente". Ou seja, ficam de fora "outro tipo de remunerações como diuturnidades ou pacotes remuneratórios mais complexos", explica Tiago Martins de Oliveira.

Quanto à remissão para o incentivo à valorização salarial, que pressupõe que no mesmo ano se tenha verificado um aumento mínimo de 4,7% da remuneração

base anual média da entidade empregadora (em 2026 será 4,6%), a AT vem explicar que, para determinar o valor desta remuneração base anual média "deve ser considerada a retribuição base anualizada de todos os trabalhadores ao serviço da entidade, no final do ano de 2025", para depois comparar com o mesmo valor obtido para 2024 também a 31 de dezembro.

E, mais, fica também claro que nesta conta devem ser incluídos os trabalhadores "que não sejam elegíveis" para efeitos da norma do

incentivo à valorização salarial. Por exemplo, além dos trabalhadores com contrato sem termo, deverão contar também os salários de quem tenha contrato a termo, explica Tiago Martins Oliveira. E, da mesma forma, deverão ser tidos em conta "todos os trabalhadores ao serviço da entidade no final de cada período de tributação". Outro exemplo: se um trabalhador tiver saído em fevereiro, e um outro tiver sido admitido em novembro, será o salário deste a contar para o cálculo. ■

Bónus têm retenção na fonte, mas taxa mantém-se igual

As empresas que paguem prémios aos seus trabalhadores são obrigadas a fazer retenção na fonte, mesmo quando haja lugar a isenção.

Ainda que os prémios de produtividade atribuídos pelas empresas aos seus trabalhadores possam reunir os requisitos para beneficiarem de isenção em sede de IRS, no mês em que forem pagos a entidade patronal terá de proceder à retenção na fonte e deverá utilizar, para tal, a mesma taxa que aplica aos demais rendimentos desse mês.

A orientação é da Autoridade Tributária (AT) e consta de um ofício-circulado divulgado esta semana no Portal das Finanças, no qual o Fisco vem explicar a interpretação que faz da norma prevista no Orçamento do Estado (OE) para 2025 – e replicada na proposta de OE para 2026 – que isenta de IRS os prémios de produtividade.

A norma é complexa e levantou desde o início bastantes dúvidas entre os fiscalistas. Basicamente, prevê-se que os bónus ficam isentos até ao limite de 6% da retribuição-base anual do trabalhador, mas só se a empresa efetuar, em 2025, um aumento salarial elegível para efeitos do incentivo fiscal à valorização salarial, previsto no Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF), que exige um "aumento da retribuição base anual média da empresa" em 4,7% em 2025 (4,6% em 2026).

São as entidades empregadoras que têm de assegurar que

estes requisitos estão cumpridos e "no momento em que as importâncias são pagas ou colocadas à disposição pelas entidades empregadoras, estas não têm ainda como saber se, efetivamente, cumprem ou irão cumprir os requisitos", diz a AT.

A retenção, porém, deve ser feita "separadamente dos demais rendimentos do trabalho dependente, devendo ser declarados na DMR [declaração mensal de remunerações] com o código A, isto é, respeitante a rendimento do trabalho dependente, sujeito a IRS, e respetiva retenção na fonte", concretiza o documento do Fisco.

Quanto à taxa a aplicar, não deve subir, pelo que, "apurada a taxa de retenção na fonte que recai sobre a remuneração mensal do trabalhador, a mesma taxa é aplicada separadamente às importâncias que naquele mês forem pagas a título de prémios de produtividade, desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço", explica a AT.

Terminado o ano e comprovando que estão cumpridos os requisitos para a isenção, a empresa terá de entregar uma DRM de substituição correspondente aos meses em que os prémios foram pagos, discriminando quais os rendimentos que ficam afinal isentos. Estas declarações de substituição não ficam sujeitas a coimas.

A AT refere ainda que na declaração anual comprovativa dos rendimentos do ano, a entregar ao trabalhador pela entidade empregadora, esta "deve identificar qual o montante das importâncias abrangidas pela isenção" que foram "sujeitas a retenção na fonte de IRS separadamente dos demais rendimentos do trabalho dependente" e deve deixar expresso que cumpriu os requisitos, ou seja, efetuou o aumento salarial elegível. ■ FL

Findo o período de tributação, a empresa terá de entregar uma DRM de substituição.