

EMPRESAS PENALIZADAS NA ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO

AT restringe isenção de IRS para prémios de produtividade

A isenção de IRS para prémios de produtividade, criada para valorizar o mérito e aumentar os salários, está a gerar polémica. A Autoridade Tributária restringe o benefício a prémios ocasionais e não regulares, o que, segundo fiscalistas, desvirtua o objetivo da lei e pode penalizar as empresas que mais investem no desempenho.

VIRGÍLIO FERREIRA
virgilioferreira@grupovidaeconomica.pt

A prometida isenção de IRS sobre prémios de produtividade, apresentada como um incentivo à valorização dos salários e ao mérito, está a revelar-se muito mais limitada do que o esperado. A interpretação da Autoridade Tributária (AT) restringe o benefício a prémios ocasionais e não regulares, excluindo a maioria dos bónus habitualmente pagos pelas empresas e levantando dúvidas quanto ao impacto real da medida.

Através do Ofício-Circulado n.º 20284/2025, a AT clarificou a aplicação da isenção criada pelo Orçamento do Estado para 2025 — e mantida na proposta do OE2026 — relativa aos prémios de produtividade, desempenho e participações nos lucros. Apesar de o Governo a ter apresentado como um instrumento de valorização salarial e estímulo à competitividade, a leitura restritiva da AT compromete a sua eficácia, podendo travar a atribuição de remunerações variáveis.

A isenção, prevista no artigo 115.º da Lei n.º 45-A/2024, aplica-se apenas a prémios pagos de forma voluntária e sem caráter regular, até ao limite de 6% da retribuição base anual do trabalhador (cerca de um 15.º mês de salário). Além disso, apenas podem beneficiar as empresas que tenham concedido, em 2025, aumentos salariais médios de pelo menos 4,7%, nos termos do artigo 19.º-B do Estatuto dos Benefícios Fiscais.

Na prática, o regime exclui a maioria dos



bónus integrados em políticas de compensação regulares. Para a AT, só são elegíveis os prémios “voluntários e sem caráter regular” — ou seja, aqueles que não resultem de contratos de trabalho, regulamentos internos ou práticas habituais. Mesmo prémios associados a metas de desempenho deixam de estar abrangidos se forem previsíveis ou recorrentes.

Esta posição coloca desafios significativos às empresas, sobretudo às que dependem de mecanismos de remuneração variável para reter talento e incentivar a produtividade. A exigência de imprevisibilidade e a necessidade de ligação a aumentos salariais elegíveis tornam o regime de difícil aplicação prática. Acresce que a AT determina que os prémios sejam, numa primeira fase, sujeitos a retenção na fonte, aplicando-se a isenção apenas mais tarde, mediante declarações de substituição.

Revisão da lei ou contestação judicial

Tiago Martins de Oliveira, do departamento Fiscal da Cuatrecasas, sublinha à

“Vida Económica” que a jurisprudência recente tem vindo a “limitar o conceito de regularidade”, distinguindo-o de simples periodicidade: “O essencial é perceber se existe ou não uma expectativa de recebimento por parte do trabalhador. Se o prémio é previsível, mesmo que variável, dificilmente poderá beneficiar da isenção.” O especialista considera, por isso, que será difícil aplicar o regime a prémios definidos em políticas internas ou contratos de trabalho, e defende que “deveria ser ponderada uma revisão da lei, eliminando a exi-

gência de que o prémio seja pago de forma voluntária e sem caráter regular”.

Já Nuno de Oliveira Garcia, sócio responsável pela área fiscal da GA_P, entende que a posição da AT “pode e deve ser contestada”, uma vez que “a lei não faz remissão expressa para o regime da Segurança Social”. Segundo o advogado, “a interpretação da AT cria uma limitação que o legislador não previu, ao exigir que o prémio só possa ser pago uma vez a cada cinco anos. Isso desvirtua o propósito original da norma, que era precisamente o de incentivar o mérito e a produtividade”.

Especialistas fiscais defendem a contestação judicial

Empresas devem adotar “modelos de atribuição pontual, discricionária e não contratual”

Para Ana Rita Carvalho, associada sénior da MFA Legal, “a interpretação da AT sobre a isenção de IRS nos prémios de produtividade tem gerado controvérsia, sobretudo por excluir os prémios definidos em contratos de trabalho, regulamentos internos ou políticas empresariais”. A jurista sublinha que “embora a leitura administrativa seja restritiva, é também a própria arquitetura normativa que impõe limitações significativas, ao condicionar a isenção à atribuição voluntária e não regular dos prémios”.

Na sua análise, “a isenção acaba por se aplicar apenas a prémios pontuais e não contratualizados, o que exclui os que, pela sua recorrência, criam uma expectativa de recebimento por parte do trabalhador — mesmo que o valor varie”. Essa interpretação, acrescenta, “pode ser juridicamente contestada, tendo em conta o objetivo da norma, que é precisamente incentivar a valorização do desempenho profissional”.

Ana Rita Carvalho alerta ainda que esta exclusão “ignora a realidade das relações laborais, em que a previsibilidade e a transparência são fundamentais”, e lembra que “mesmo antes desta norma, os prémios de produtividade sem caráter regular e as participações nos lucros já beneficiavam de isenção contributiva na Segurança Social”.

A advogada considera que as empresas devem adotar “modelos de atribuição pontual, discricionária e não contratual, baseados em fatores externos e imprevisíveis, como resultados financeiros variáveis”, reforçando o caráter excecional e afastando a ideia de regularidade. Recomenda igualmente que “a atribuição seja devidamente documentada, com registos que comprovem a sua natureza voluntária e não regular”, e que, quando aplicável, “se solicite à AT um pedido de informação vinculativa para maior segurança jurídica”.

Assim, uma medida criada para promover o mérito e aliviar a carga fiscal sobre o trabalho corre o risco de se transformar num benefício de aplicação residual, deixando de fora as empresas que mais apostam na valorização dos seus colaboradores e aquelas que pretendem reconhecer de forma estruturada o desempenho individual e coletivo.

PUB

Peça já o seu Orçamento Grátis!

BIODOURO / LIMPEZAS
Vidros / Meio Ambiente / Automóvel / ...

BIODOURO / DESINFESTAÇÕES
Combate de Pragas / Desinfecção / ...

BIODOURO / COVID-19
Desinfecção Coronavírus

Qualidade e Organização, são os nossos princípios básicos.

BIODOURO / AUTO
Destalhe Auto / Lavagens Auto / ...

22 940 4025
biodouro.com