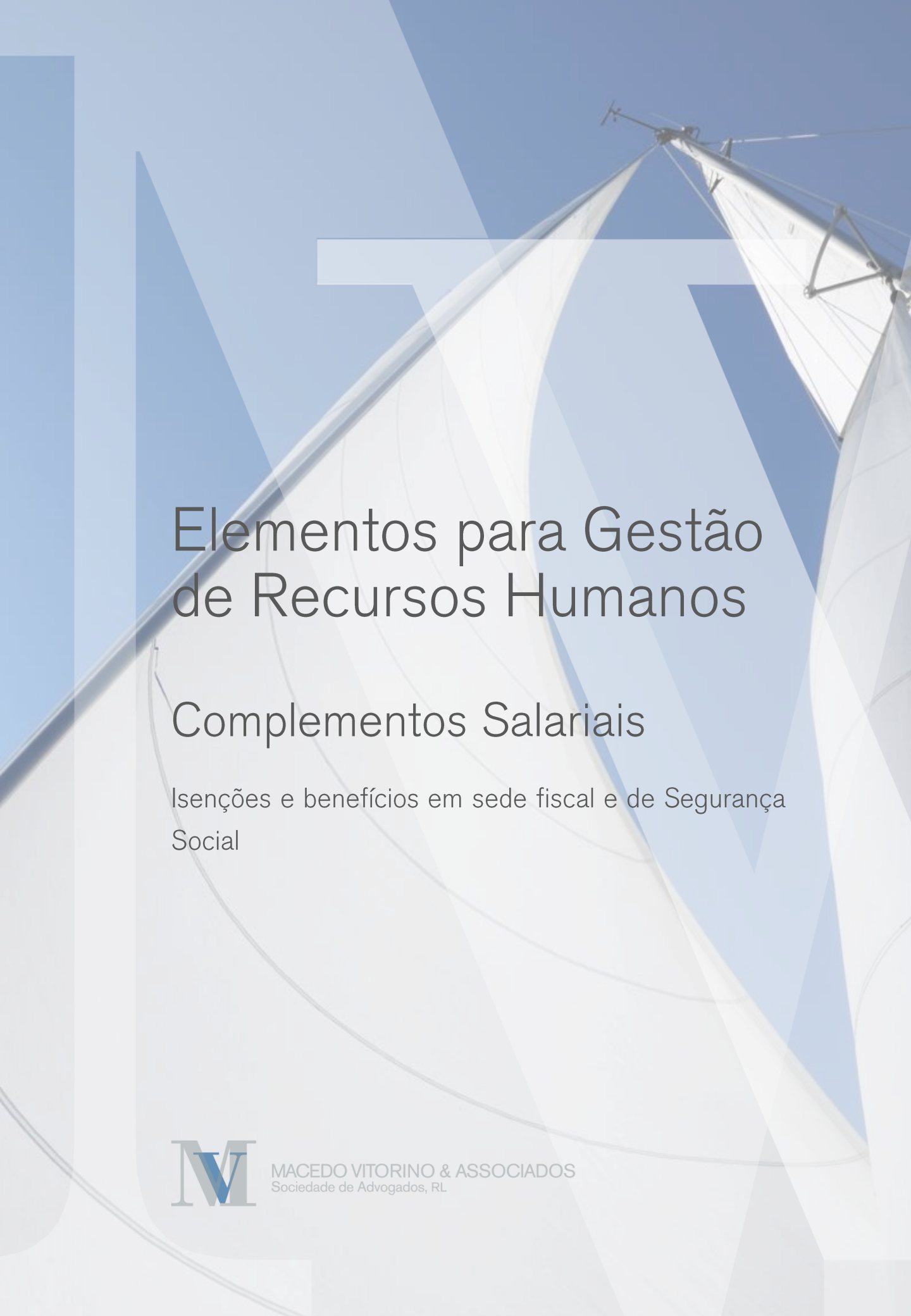


Elementos para Gestão de Recursos Humanos

Complementos Salariais

Isenções e benefícios em sede fiscal e de Segurança Social

MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

As remunerações acessórias

O que são remunerações acessórias?

O Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares ("CIRS") define remunerações acessórias como todos os direitos, benefícios ou regalias não incluídos na remuneração principal que sejam auferidos devido à prestação de trabalho ou em conexão com esta e constituam para o respetivo beneficiário uma vantagem económica.

O CIRS dá exemplos de remunerações acessórias, tais como:

- Abonos de família;
- Subsídios e vales de refeição;
- Planos de seguros;
- Subsídios de residência ou a utilização de casa de habitação;
- Empréstimos sem juros ou a juros reduzidos;
- Viagens e estadias de turismo e similares;
- Planos de opções sobre valores mobiliários (*stock options*);
- Utilização pessoal de viatura automóvel do empregador; e
- Aquisição de viatura por preço inferior ao valor de mercado.

O CIRS considera as remunerações acessórias como rendimentos do trabalho dependente?

Sim, ainda que as remunerações acessórias sejam periódicas, fixas ou variáveis, de natureza contratual ou não.

Sou empregador: O que posso deduzir em sede de IRC?

Que gastos são fiscalmente dedutíveis segundo o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas ("CIRC")?

O CIRC considera como gastos fiscalmente dedutíveis todos os gastos e perdas incorridos ou suportados pelo sujeito passivo para obter ou garantir os rendimentos sujeitos a IRC.

E que gastos estão incluídos neste conceito?

- Remunerações;
- Ajudas de custo;
- Material de consumo corrente (exemplos: lápis, tinteiros, papéis, lâmpadas, entre outros);
- Transportes e comunicações;
- Rendas;
- Contencioso;
- Seguros, incluindo os de vida, doença ou saúde, e operações do ramo «Vida» (exemplos: seguros de nupcialidade e de natalidade);
- Contribuições para fundos de poupança-reforma, contribuições para fundos de pensões e para quaisquer regimes complementares da segurança social; e
- Gastos com benefícios de cessação de emprego e outros benefícios pós-emprego ou a longo prazo dos empregados.

Tributação em IRC
Gastos dedutíveis

São também considerados gastos fiscalmente dedutíveis:

As realizações de utilidade social feitas em benefício do pessoal ou dos reformados da empresa e respetivos familiares, desde que tenham caráter geral e não revistam a natureza de rendimentos do trabalho dependente, relativos à manutenção facultativa de:

- Creches, lactários, jardins-de-infância e escolas;
- Bibliotecas;
- Cantinas; e
- Outras realizações de utilidade social como tal reconhecidas pela Autoridade Tributária e Aduaneira (feitas em benefício do pessoal da empresa e dos seus familiares).

São ainda considerados gastos fiscalmente dedutíveis:

- Os contratos de seguros de acidentes pessoais, de vida, de doença ou saúde, contribuições para fundos de pensões e equiparáveis que garantam, exclusivamente, o benefício de reforma, pré-reforma, complemento de reforma, benefícios de saúde pós emprego, invalidez ou sobrevivência a favor dos trabalhadores da empresa; e
- O contratos de seguros de doença ou saúde em benefício dos trabalhadores, reformados ou respetivos familiares,

até ao limite de 15% – ou de 25%, se os trabalhadores não tiverem direito a pensões da Segurança Social – das despesas com o pessoal contabilizadas a título de remunerações, ordenados ou salários respeitantes ao período de tributação.

Tributação em IRC
Gastos dedutíveis

Quando se trate de gastos com seguros de doença ou saúde, de acidentes pessoais ou de seguros de vida que garantam exclusivamente os riscos de morte ou invalidez, é necessário que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

i. Os benefícios devem ser estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou no âmbito de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

ii. Os benefícios devem ser estabelecidos segundo um critério objetivo e idêntico para todos os trabalhadores ainda que não pertencentes à mesma classe profissional, salvo em cumprimento de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

iii. A totalidade dos prémios e contribuições, não deverão exceder os limites de 15% ou 25% das despesas com o pessoal contabilizadas a título de remunerações, ordenados ou salários;

iv. A gestão e disposição das importâncias despendidas não pertençam à própria empresa, os contratos de seguros sejam celebrados com empresas de seguros que possuam sede, direção efetiva ou estabelecimento estável em território português, e os fundos de pensões ou equiparáveis sejam constituídos de acordo com a legislação nacional ou geridos por instituições de realização de planos de pensões profissionais às quais seja aplicável a Diretiva n.º 2003/41/CE; e

v. Não sejam considerados rendimentos do trabalho dependente, nos termos do CIRS.

O que não posso deduzir?

Que gastos não são dedutíveis para efeitos fiscais?

- As ajudas de custo e os encargos com compensação pela deslocação em viatura própria do trabalhador, ao serviço da entidade patronal, não faturados a clientes, escriturados a qualquer título, sempre que a entidade patronal não possua, por cada pagamento efetuado, um mapa através do qual seja possível efetuar o controlo das deslocações a que se referem aqueles encargos, designadamente os respetivos locais, tempo de permanência, objetivo e, no caso de deslocação em viatura própria do trabalhador, identificação da viatura e do respetivo proprietário, bem como o número de quilómetros percorridos, exceto na parte em que haja lugar a tributação em sede de IRS na esfera do respetivo beneficiário;

- As despesas não documentadas;

- Os encargos com o aluguer sem condutor de viaturas ligeiras de passageiros ou mistas, na parte correspondente ao valor das depreciações dessas viaturas que não sejam aceites como gastos;

- Os encargos com combustíveis na parte em que o sujeito passivo não faça prova de que os mesmos respeitam a bens pertencentes ao seu ativo ou por ele utilizados em regime de locação e de que não são ultrapassados os consumos normais; e

- Os gastos relativos à participação nos lucros por membros de órgãos sociais e trabalhadores da empresa, quando as respetivas importâncias não sejam pagas ou colocadas à disposição dos beneficiários até ao fim do período de tributação seguinte.

Tributação em IRS Retenção na fonte

As remunerações acessórias estão sujeitas a retenção na fonte?

Sim. De um modo geral, as remunerações acessórias estão sujeitas a retenção na fonte, ou seja, as entidades devedoras de rendimentos de trabalho dependente que atribuam aos seus trabalhadores *fringe benefits* ficam obrigadas a reter o imposto no momento do seu pagamento ou colocação à disposição dos respetivos titulares.

Dentro da categoria de *fringe benefits* sujeitos a retenção na fonte destacam-se os seguintes:

- Abonos de família;
- Subsídios e vales de refeição;
- Planos de seguros; e
- Viagens e estadas de turismo e similares.

E existem exceções?

Sim. Apesar da regra geral que sujeita os *fringe benefits* a retenção na fonte, existem algumas exceções. Assim não estão sujeitos a retenção na fonte os (i) rendimentos em espécie e as (ii) gratificações auferidas pela prestação ou em razão da prestação do trabalho, quando não atribuídas pela respetiva entidade patronal.

Contribuições para a Segurança Social (Lei n.º 110/2009)

Para que se efetive o direito à segurança social é necessária a entrega de certas prestações pecuniárias (as contribuições e quotizações), determinadas através da aplicação de uma taxa contributiva (34,75%) às remunerações que constituam a base de incidência contributiva, sendo:

- 23,75% a cargo da entidade empregadora e;
- 11% a cargo do trabalhador.

Em que consiste a base de incidência contributiva?

Corresponde ao montante das remunerações, reais ou convencionais, sobre as quais incidem as taxas contributivas, para efeitos de apuramento do montante das contribuições e das quotizações.

O que é considerado remuneração?

As prestações pecuniárias ou em espécie que, nos termos do contrato de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, são devidas pelas entidades empregadoras aos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho, nomeadamente:

- Remuneração base, em dinheiro ou em espécie, assim como as diuturnidades e outros valores estabelecidos em função da antiguidade;

- Comissões, bónus, prémios de rendimento, produtividade, assiduidade, cobrança, condução, economia e outros de natureza análoga que sejam regulares e/ou que estejam relacionados com o desempenho obtido pela empresa;

- Remuneração pela prestação de trabalho suplementar, noturno e a correspondente ao período de férias, bem como os subsídios de Natal, de férias, de Páscoa e outros (se assim convencionado em IRCT, por exemplo);

Contribuições para a Segurança Social

- Subsídios por penosidade, perigo ou outras condições especiais de prestação de trabalho; de compensação por isenção de horário de trabalho ou situações equiparadas; de refeição, quer sejam atribuídos em dinheiro, quer em títulos de refeição; de residência, de renda de casa e outros de natureza análoga, que sejam regulares;

- Despesas de representação, ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes;

- Gratificações, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços dos trabalhadores;

- Abonos para falhas e montantes atribuídos a título de participação nos lucros da empresa;

- Despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel e despesas de transporte, pecuniárias ou não, suportadas pela entidade empregadora;

- Retribuições a que os trabalhadores não tenham direito em consequência de sanção disciplinar e compensação por cessação do contrato de trabalho por acordo nas situações com direito a prestações de desemprego;

- Seguros do ramo "Vida", fundos de pensões e planos de poupança reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, quando seja antecipada a correspondente disponibilidade ou recebimento de capital; e

- Qualquer prestação atribuída regularmente, em dinheiro ou espécie, como contrapartida do trabalho prestado.

O que não tenho que deduzir?

O que se encontra excluído para efeitos de contribuição à Segurança Social?

- Compensação pela não concessão de férias ou dias de folga e subsídios de férias, de Natal e outros análogos relativos a bases de incidência convencionais;
- Subsídios para compensação de encargos familiares (creches, jardins-de-infância, estabelecimentos de educação, lares de idosos e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social);
- Subsídios destinados ao pagamento de despesas com assistência médica e medicamentosa do trabalhador e seus familiares e unidos de facto;
- Valores das refeições tomadas pelos trabalhadores em refeitórios das respetivas entidades empregadoras;
- Indemnização, por força de declaração judicial da ilicitude do despedimento e pela cessação, antes de findo o prazo convencional, do contrato de trabalho a prazo;
- Compensação por cessação do contrato de trabalho no caso de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação, por não concessão de aviso prévio, por caducidade e por resolução por parte do trabalhador; e
- Importâncias referentes ao desconto concedido aos trabalhadores na aquisição de ações da própria entidade empregadora ou de sociedades dos grupos empresariais da entidade empregadora e complemento de prestações do regime geral de segurança social.

Trabalhadores abrangidos

Quais os trabalhadores abrangidos pelo regime geral?

- Trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do disposto no Código do Trabalho;
- Pessoas singulares que, em função das características específicas da atividade exercida, sejam consideradas em situação equiparada à dos trabalhadores por conta de outrem para efeitos da relação jurídica de segurança social;
- Trabalhadores destacados, sem prejuízo do disposto em legislação própria e em instrumentos internacionais a que Portugal se encontre vinculado;
- Trabalhadores que exercem a respectiva atividade em estabelecimentos de turismo rural, turismo de habitação e agro-turismo; e
- Trabalhadores que prestam serviço de limpeza em prédios em regime de propriedade horizontal.

Qual o regime aplicável aos administradores e gerentes?

Sendo considerados como membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas ou equiparadas, os administradores e gerentes encontram-se sujeitos ao regime geral, embora com certas especificidades.

Têm direito à proteção em caso de doença e doenças profissionais, parentalidade, invalidez, velhice, morte e desemprego.

Administradores e Gerentes

Quais as diferenças em termos de base de incidência contributiva?

Neste caso, a base de incidência contributiva corresponde às remunações auferidas em cada uma das pessoas coletivas que os administradores ou gerentes exerçam atividade, com o limite mínimo igual ao valor do Indexante dos Apoios Sociais ("IAS"), que substituiu a Retribuição Mínima Mensal Garantida, integrando especialmente:

- Montantes recebidos a título de gratificação, desde que atribuídos em função do exercício da atividade de gerência sem adstrição à qualidade de sócio e sem que sejam imputáveis aos lucros; e
- Montantes recebidos a título de senhas de presença.

Note-se, porém, que este limite mínimo não se aplica quando se verifica uma acumulação da atividade de membro de órgão estatutário com outra atividade remunerada que determine a inscrição em regime obrigatório de proteção social ou com a situação de pensionista.

Em termos de taxas contributivas:

- A taxa contributiva relativa aos membros dos órgãos estatutários é de 29,6%, sendo, respetivamente, de 20,3% e de 9,3% para as entidades empregadoras e para os trabalhadores;
- A taxa contributiva relativa aos membros das pessoas coletivas que exerçam funções de gerência ou de administração é de 34,75%, sendo, respetivamente, de 23,75% e de 11% para as entidades empregadoras e para os trabalhadores.

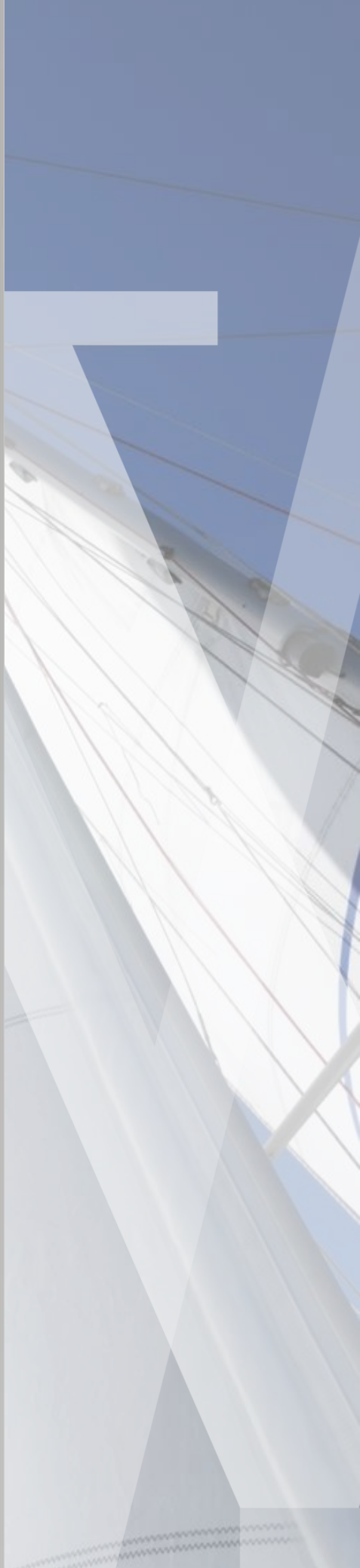
A Macedo Vitorino & Associados, desde a sua constituição, estabeleceu relações estreitas de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa e dos Estados Unidos, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficaz.

A Macedo Vitorino & Associados é citada em onze das dezoito áreas de trabalho analisadas pelo diretório internacional, The European Legal 500, nomeadamente em "Banking and Finance", "Capital Markets", "Project Finance", "Corporate", "Tax", "Telecoms" e "Litigation". A nossa atuação é ainda destacada pela IFLR 1000 em "Project Finance", Corporate Finance" e "Mergers and Acquisitions" e pela Chambers and Partners em "Litigation".

O Grupo de Direito do Trabalho da Macedo Vitorino & Associados aconselha clientes nas seguintes matérias:

- Contratação individual e coletiva
- Implicações em sede de Direito do trabalho de fusões e aquisições de empresas
- Contratos de prestação de serviços e Outsourcing
- Planos de opções e de distribuição de lucros e de incentivos para os trabalhadores
- Despedimentos individuais e coletivos
- Contencioso laboral e acidentes de trabalho
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social

Se quiser saber mais sobre a Macedo Vitorino & Associados por favor visite o nosso website ou contacte-nos através de:

Rua do Alecrim, 26E, 1200-018, Lisboa, Portugal

Tel.: (351) 213 241 900 – Fax: (351) 213 241 929
www.macedovitorino.com