

FEV. 26



NOTA INFORMATIVA

LABORAL

Prémios de desempenho e participações nos lucros

O OE/2026 (Lei n.º 73-A/2025) mantém, no seu artigo 96, o regime de isenção de IRS aplicável a prémios de produtividade e outros, que provem do artigo 115 do OE/2025 e, este, por sua vez, do artigo 236 do OE/2024.

Recentemente, a Autoridade Tributária emitiu Ficha Doutrinária com esclarecimentos sobre o artigo 115 do OE/2025, mas que podem ser relevantes para a interpretação do novo regime, uma vez que as disposições são semelhantes.

A Autoridade Tributária emitiu Ficha Doutrinária com esclarecimentos sobre o artigo 115 do OE/2025, que podem ser relevantes para a interpretação do novo regime.

1. Âmbito do artigo 96 da LOE 2026

O artigo 96 estabelece que ficam isentas de IRS, até ao limite de 6% da retribuição base anual do trabalhador, as importâncias pagas ou colocadas à disposição de trabalhadores ou membros de órgãos estatutários em 2026, desde que:

- Sejam suportadas pelo empregador de forma voluntária e sem carácter regular;
- Correspondam a prémios de produtividade, desempenho, participações nos lucros ou gratificações de balanço;
- O empregador tenha efetuado, em 2026, um aumento salarial elegível.

2. Esclarecimentos da Ficha Doutrinária (Processo 28516)

Nuno Ferreira
Morgado
José Pedro
Anacoreta
Vítor Madeiras
Rodrigues
Equipa de Laboral

O prémio não pode decorrer de uma obrigação jurídica (contrato de trabalho, instrumento de regulamentação coletiva ou regulamento interno), ainda que sujeito ao cumprimento de critérios objetivos.

O que se entende por “retribuição base anual”?

- Corresponde à retribuição base mensal do trabalhador multiplicada por 14 meses (12 meses + subsídio de férias + subsídio de Natal).
- Não inclui quaisquer outros complementos salariais, fixos ou variáveis (como subsídio de turno, isenção de horário, etc.).

O que significa “forma voluntária e sem carácter regular”?

- “Voluntário”: o prémio não pode decorrer de uma obrigação jurídica (contrato de trabalho, instrumento de regulamentação coletiva ou regulamento interno), ainda que sujeito ao cumprimento de critérios objetivos;
- Prémios decorrentes de obrigação jurídica, ainda que condicionados ao cumprimento de critérios objetivos, não são considerados voluntários e ficam excluídos do benefício;
- “Sem carácter regular”: não seja abrangido pelo conceito de regularidade previsto no artigo 47 do Código Contributivo (“... *uma prestação reveste caráter de regularidade quando constitui 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.*”).

Como se verifica o requisito do aumento salarial?

Para 2026, o empregador deve cumprir os requisitos do artigo 19º-B do EBF, nomeadamente:

- Aumento mínimo de 4,6% da retribuição base anual média da empresa, por referência ao final do ano anterior;
- Aumento mínimo de 4,6% da retribuição base anual dos trabalhadores que auferiram valor igual ou inferior à retribuição base média anual da empresa.

É obrigatório atribuir o prémio a todos os trabalhadores?

- Não. A empresa pode escolher a quem atribui o prémio. A decisão cabe ao empregador.

3. Comparativo: artigo 115 da LOE/2025 vs artigo 96 da LOE/2026

- Limite de isenção: mantém-se em 6% da retribuição base anual em ambos os anos;
- Aumento salarial exigido: em 2025 era de 4,7%; em 2026 é de 4,6%;
- Exclusão contributiva: mantém-se a exclusão da base de incidência contributiva;
- Natureza da isenção: os prémios estão sujeitos a retenção na fonte de IRS, mas não são englobáveis para efeitos de determinação da taxa aplicável aos restantes rendimentos.

4. Aspectos práticos para os Recursos Humanos

- Verificar se a empresa cumpre os critérios de aumento salarial antes de aplicar a isenção;
- Assegurar que os prémios são verdadeiramente voluntários;
- Evitar padrões de atribuição do prémio que possam ser considerados regulares;
- Calcular corretamente o limite de 6% apenas sobre a retribuição base (14 meses).

Aparentemente, conforme a AT, poderá não ser possível beneficiar do incentivo previsto no OE/2026, se o mesmo trabalhador já tiver beneficiado do incentivo previsto no OE/2025 ou no OE/2024. A confirmar-se, este entendimento da AT diz apenas respeito à tributação em sede de IRS, e não vincula a Segurança Social. ■

**Poderá não ser possível
beneficiar do incentivo
previsto no OE/2026,
se o mesmo trabalhador
já tiver beneficiado do
incentivo previsto no
OE/2025 ou no OE/2024.**