



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)

Embora a Ficha Doutrinária seja sobre o artigo 115 da LOE/2025, os seus esclarecimentos poderão ser diretamente aplicáveis ao artigo 96 da LOE/2026, pois têm redação e requisitos idênticos.

Nuno Ferreira
Morgado
José Pedro
Anacoreta
Vitor 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 carácter 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 19.º-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. Aspetos 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 a 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.