



Incentivos aos trabalhadores: vales e “tickets”



ANA CRISTINA SILVA
Consultora da Ordem dos Técnicos
Oficiais de Contas

Um dos fatores de competitividade das empresas reside na sua força de trabalho. Por isso, a política de incentivos a trabalhadores pode ser um elemento essencial para a motivação dos recursos humanos e aumento da sua produtividade.

Embora, nem sempre os incentivos se traduzam na atribuição de benefícios com carácter remuneratório, o facto é que a percepção de vantagens monetárias tem impacto motivacional significativo nos trabalhadores.

No mercado tem proliferado a oferta de produtos que apontam como público-alvo as empresas na atribuição de benefícios aos seus trabalhadores. É o caso dos designados “cheques”, “vales” ou “tickets” que são meios de pagamento que possibilitam ao seu detentor a aquisição de bens ou serviços pré-determinados, como sejam refeições, combustível, serviços de educação, serviços de saúde ou de apoio social.

Claro que nem sempre a opção por estes produtos tem como razão a motivação, no sentido estrito do termo, dos recursos humanos.

Em termos fiscais, já há alguns anos que são bem conhecidas as vantagens do subsídio de refeição ser atribuído através de vales ou “tickets” refeição, pois permitem uma elevação do montante deste subsídio que não é sujeito a tributação a IRS e Segurança Social, em comparação com os casos em que o valor é atribuído em dinheiro.

As recentes alterações introduzidas no Código do IRS trouxeram também novo fôlego aos vales educação, pois passou a prever-se também, à semelhança dos vales infância, que a sua atribuição não configurasse rendimento tributável em IRS, na esfera do trabalhador. Todavia, este benefício está adstrito à exigência de a sua atribuição ter carácter geral e com idênticas condições para todos os trabalhadores. No caso dos vales educação existe ainda a limitação anual de 1.100 euros por dependente (com idade entre os 7 e os 25 anos), ou seja, se os vales atribuídos forem de valor superior a este limite, passa a existir tributação em IRS para o trabalhador beneficiário.



Eduardo Munoz/Reuters

Exclusão de incidência contributiva

Atente-se que a parcela dos gastos com educação suportada pelo trabalhador que seja paga usando estes vales infância ou vales de educação, na parte que não foi tributada em IRS, é excluída das despesas de educação e formação para efeitos de dedução à coleta de IRS.

Para os restantes produtos que não sejam vales refeição, vales educação ou vales infância, traduzindo-se num benefício concedido a um trabalhador dependente, em razão da prestação de trabalho, não há benefícios em IRS, pois os montantes desses vales devem ser considerados para efeitos de tributação do trabalhador. Sendo rendimentos em es-

pécie não ficarão sujeitos a retenção na fonte, mas integram os rendimentos tributáveis a final.

Em Segurança Social poderá haver a exclusão de incidência contributiva para os vales que se destinem subsidiar encargos sociais ou de saúde do trabalhador e da sua família, como sejam lares de idosos e outros serviços ou estabelecimentos de apoio social, ou a pagamento de despesas com assistência médica.

Mas é necessário também algum cuidado na aquisição e utilização destes vales, pois poderão existir consequências na tributação da entidade patronal. Quando os vales adquiridos não forem nominativos, ou seja, quando não identificarem quem será o beneficiário, deve existir um

cuidado suplementar em documentar a atribuição desses vales. Se não for possível apurar em concreto a que pessoa o vale foi atribuído, corre-se o risco de não-aceitação fiscal do encargo com a sua aquisição mas, sobretudo, de incidência de tributação autónoma à taxa de 50% sobre o seu valor.

O facto de não existir fluxo monetário de pagamento diretamente em benefício dos trabalhadores não implica que se descure a prova de recebimento por parte destes e também do controlo estrito dos vales ainda não atribuídos que a empresa detenha na sua posse. ■

Este artigo está em conformidade com o novo acordo ortográfico