



JÚLIO WILSON

Consultor da Ordem dos  
Contabilistas Certificados  
comunicacao@occ.pt

## *Benefícios sociais – seguros atribuídos a diretores e sócios-gerentes*

A competitividade do mercado de trabalho tem levado a que as empresas usem os benefícios sociais, ou “employee benefits”, como são conhecidos nos países anglo-saxónicos, como fatores extrassalariais de contratação e retenção de recursos humanos.

Os seguros de acidentes pessoais, vida e doença ou saúde acabam por ser dos benefícios mais valorizados pelos trabalhadores, considerando que proporcionam vantagens a nível de acesso a cuidados de saúde, bem-estar e aumentam a estabilidade de rendimentos. Atentos a estes benefícios estão também os diretores e gestores (incluindo os sócios-gerentes). O Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (CIRC) prevê a possibilidade de serem considerados como gastos do período de tributação, na esfera das entidades que os atribuem, até ao limite de 15% das despesas com o pessoal contabilizadas a título de remunerações, ordenados ou salários respeitantes ao período de tributação, os suportados com contratos de seguros de acidentes pessoais, bem como com contratos de seguros de vida, de doença ou saúde. No entanto, para que o gasto possa ser considerado, importa observar determinados requisitos. A dedutibilidade desses gastos está dependente do cumprimento cumulativo de diferentes condições previstas no CIRC, nomeadamente, que os benefícios sejam estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou no âmbito de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem, 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. Além disso, os benefícios não podem ser considerados como rendimentos do trabalho dependente.

O Código do Imposto sobre o Rendimento das pessoas Singulares (CIRS) determina que qualquer remuneração paga ou colocada à disposição do trabalhador proveniente da relação laboral existente, independentemente da designação, periodicidade ou frequência e natureza é tributada, está sujeita a tributação. Pelo exposto, ainda que não existindo norma que objetivamente se refira a determinada operação em concreto,

teremos sempre de ter presente a natureza residual e consequentemente abrangente da mesma.

Dispõe o CIRS que: “... as remunerações referidas no número anterior compreendem, designadamente, ordenados, salários, vencimentos, gratificações, percentagens, comissões, participações, subsídios ou prémios, senhas de presença, emolumentos, participações em coimas ou multas e outras remunerações acessórias, ainda que periódicas, fixas ou variáveis, de natureza contratual ou não...”.

Em termos genéricos, pode-se dizer que qualquer das rubricas elencadas na norma configuram rendimentos de trabalho dependente, na medida em que resultam da relação de trabalho dependente existente.

Contudo, podem existir situações que se enquadram na enumeração de situações que constam do CIRS, que considera como rendimentos do trabalho dependente as importâncias despendidas, obrigatória ou facultativamente, pela entidade patronal “Com seguros e operações do ramo «Vida», contribuições para fundos de pensões, fundos de poupança reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, desde que constituam direitos adquiridos e individualizados dos respetivos beneficiários”.

O CIRS dispõe que não se consideram rendimentos de trabalho dependente “as importâncias suportadas pelas entidades patronais com seguros de saúde ou doença em benefício dos seus trabalhadores ou respetivos familiares desde que a atribuição dos mesmos tenha carácter geral”, entendendo-se que terá carácter geral se for atribuído a todos os trabalhadores em condições idênticas, não podendo a sua atribuição estar sujeita a outras condições adicionais impostas pela entidade empregadora.

Pelo que o enquadramento dos seguros de saúde a trabalhadores, como realização de utilidade social, e consequente enquadramento na lógica do artigo n.º 43.º do CIRC, encontra-se condicionado à verificação de alguns pressupostos como ao facto de serem estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa, ou no âmbito de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem, sem qualquer distinção.

O CIRC não se refere a uma definição do que se entende por trabalhador permanente, no entanto, recorrendo conjuntamente à Lei Geral Tributária, bem como ao Direito do Trabalho, podemos considerar que estes correspondem a trabalhadores que ocupam cargos permanentemente necessários à empresa, e que aqui não estão considerados os trabalhadores com contratos de trabalho a termo certo.

A Autoridade Tributária e Aduaneira, através da resposta efetuada num processo de Informação Vinculativa, determinou que a atribuição de um seguro de saúde com carácter geral aos trabalhadores permanentes de uma empresa, que apresenta diferentes níveis de coberturas e capitais, conforme seja atribuído a quadros superiores ou aos restantes trabalhadores, não resultando tal diferenciação de critérios constantes da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável, prejudica a dedutibilidade fiscal na esfera do artigo n.º 43 do CIRC.

Recentemente e através de outro processo de Informação Vinculativa, considerou também não estarem reunidas as condições para a aceitação do gasto no âmbito do artigo n.º 43 do CIRC, quando um seguro de saúde é atribuído a um único sócio-gerente que aufera uma remuneração, quando ele é o único trabalhador da empresa, considerando não estarem reunidas as condições para se considerar que terá carácter geral.

Assim, tais encargos apenas poderiam ser considerados gastos, nos termos do artigo n.º 23 e não pelo artigo n.º 43.º, ambos do CIRC, mas desde que os rendimentos fossem tributados como rendimentos do trabalho dependente, na esfera individual de cada um dos trabalhadores ou do sócio-gerente.

A possibilidade de individualizar a atribuição desses benefícios, isto é, não serem estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores permanentes, nem 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, limita a dedutibilidade fiscal do gasto no âmbito de realizações de utilidade social e remete para a tributação enquanto rendimento do trabalhador que usufrui desse benefício.