



ID: 114387737

29-11-2024

EULÁLIA PEREIRA
Consultora da Ordem dos
Contabilistas Certificados (OCC)
comunicacao@occ.pt

PPR e PPR Europeu - Benefícios aos trabalhadores

Prestes a terminar mais um exercício económico, é muitas vezes nesta altura que as entidades ponderam premiar os seus trabalhadores pela sua contribuição nos bons resultados obtidos pela entidade empregadora.

Se à primeira vista, a solução mais prática e imediata, passaria pela concessão desses prémios em dinheiro, o que levaria desde logo a um agravamento da tributação na esfera pessoal do trabalhador em termos de imposto sobre os rendimentos das pessoas singulares (IRS), existe atualmente uma grande preocupação por parte das entidades empregadoras em procurar formas de atribuir benefícios aos trabalhadores que possam não onerar a sua tributação na esfera pessoal.

A atribuição de benefícios aos trabalhadores, quando bem estruturada, pode ser uma ferramenta poderosa para as empresas que pretendem otimizar os seus custos fiscais e, simultaneamente, atrair e reter os trabalhadores. Atualmente, este tema é especialmente relevante, dada a complexidade do sistema fiscal e a necessidade das empresas se manterem competitivas num mercado global. Nos últimos anos, temos assistido a uma mudança significativa no paradigma de como as pessoas escolhem as empresas para trabalhar. Se outrora, o salário e a estabilidade eram os principais fatores determinantes, hoje, a procura por condições de trabalho favoráveis, benefícios além do salário e um alinhamento com valores pessoais tornou-se cada vez mais relevante. Neste sentido a atribuição de benefícios aos trabalhadores pela entidade empregadora pode diferenciar uma empresa. Não obstante existir uma panóplia de benefícios que podem ser disponibilizados aos trabalhadores pelas entidades patronais, este artigo vai centrar-se apenas na análise específica de um dos mais atrativos, as contribuições para Planos Poupança Reforma (PPR) e Produto Individual de Reforma Pan-Europeu (PEPP — Pan-European Pension Product), também conhecido por PPR Europeu. Este tipo de produto é atrativo na medida em que confere, por um lado, de forma imediata um benefício fiscal de dedução à coleta em IRS do trabalhador, e por outro lado, no futuro, irá proporcionar um maior rendimento quando o trabalhador se reformar.

Constituição progressiva de poupança

O PPR Europeu resulta de uma iniciativa da Comissão Europeia que tendo constatado que os europeus revelam uma grande perda de rendimento quando chegam à idade da reforma e que pouco aderem a planos de poupança reforma, criou este mecanismo no sentido de proporcionar uma opção de investimentos simples, acessível e segura, caracterizando-se pela flexibilidade e adaptado às características atuais de mobilidade, com o objetivo de colmatar a perda de rendimentos quando os trabalhadores deixarem de trabalhar. Esta iniciativa da Comissão resultou num Regulamento PEPP¹, de aplicação obrigatória pelos Estados-Membros,

que determina um elevado grau de harmonização das características fundamentais do PEPP, estabelecendo regras uniformes relativamente ao respetivo registo, criação, distribuição e supervisão e remetendo para os Estados-Membros apenas a regulação de certas matérias. Em Portugal, esta matéria ainda não se encontra regulamentada, tendo o anterior executivo chegado a concretizar uma proposta de lei para a sua regulamentação, contudo não chegou a ser aprovada, tendo caducado.

Não obstante a falta de regulamentação nacional, existem já alguns países da União Europeia cuja comercialização destes produtos já se encontra devidamente regulamentada, pelo que os produtos (PEPP) já poderão estar ao dispor dos cidadãos europeus. Neste sentido, o atual executivo aprovou em junho desde ano uma Lei² conferindo a estes produtos os mesmos benefícios fiscais que já usufruem os PPR.

Os PPR são um instrumento de constituição progressiva de poupança a médio e longo prazo para usufruir no momento de reforma do beneficiário, como complemento à pensão por velhice. Para efeitos de enquadramento fiscal dos encargos com planos de reforma suportados pelas empresas em favor dos seus trabalhadores, onde se incluem também os membros de órgãos estatutários (MOE), o primeiro aspeto a analisar é se esses encargos configuram, ou não, na esfera dos respetivos beneficiários, a natureza de rendimentos do trabalho dependente, ou seja, se aqueles encargos constituem, ou não, direitos adquiridos e individualizados dos trabalhadores. As contribuições para o PPR consideram-se direitos adquiridos aqueles cuja manutenção não depende do vínculo laboral do beneficiário com a respetiva entidade patronal. Consideram-se como direitos individualizados para os trabalhadores quando os montantes se encontrem alocados individualmente a cada trabalhador, sendo possível, a todo o momento, determinar os gastos que a entidade tem com cada colaborador. Assim, é necessário abordar esta temática em dois cenários possíveis, um primeiro cenário (1.º Cenário), no qual assumimos o pressuposto de que os PPR constituem direitos adquiridos e individualizados dos trabalhadores, e um segundo cenário (2.º Cenário), no qual assumimos o pressuposto de que os PPR não constituem direitos adquiridos e individualizados dos trabalhadores.

1.º cenário

No caso de as contribuições para o PPR constituírem direitos adquiridos e individualizados dos trabalhadores da empresa, ou, não constituindo direitos adquiridos e individualizados dos respetivos beneficiários, sejam por estes, objeto de resgate, adiantamento, remição ou qualquer outra forma de antecipação da correspondente disponibilidade, são considerados como rendimentos de trabalho dependente em sede de IRS³ (Categoria A) por parte do trabalhador. Nestes termos, as contribuições para o PPR

considerando-se rendimentos da categoria A de IRS, são objeto de tributação. Não obstante, estão dispensados de retenção na fonte por se tratarem de rendimentos em espécie, devendo ser declaradas pela entidade empregadora, na declaração mensal de remunerações (DMR) com o código A.

Por sua vez, os trabalhadores, sendo este benefício considerado um rendimento de trabalho dependente, têm obrigatoriamente de incluir tais rendimentos na Declaração anual de rendimentos - Modelo 3.

No entanto, os rendimentos relativos a PPR podem ficar isentos de IRS, no âmbito da categoria A se cumprirem determinadas condições previstas no Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF)⁴, nomeadamente, serem atribuídos à 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, serem 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 e não excedam determinados limites (afetados na esfera da empresa). Se as contribuições para o PPR forem consideradas como rendimentos de trabalho dependente, mas isentas de IRS, os trabalhadores beneficiários dos PPR têm que obrigatoriamente sujeitar a englobamento esses rendimentos isentos, uma vez que terão relevância para a determinação da taxa a aplicar aos restantes rendimentos tributáveis. Estes rendimentos, quando isentos, devem ser indicados com o código A18 da DMR. Na ótica da entidade empregadora, quando as contribuições para o PPR são consideradas como rendimentos de trabalho dependente na categoria A de IRS na esfera do trabalhador, podem ser consideradas, na sua totalidade, como gastos fiscalmente dedutíveis em sede de IRC⁵, uma vez que estão enquadrados como remunerações.

2.º cenário

No caso das contribuições para o PPR não constituírem direitos adquiridos e individualizados para os trabalhadores da empresa, não tendo a natureza de rendimentos do trabalho dependente (categoria A de IRS), não sendo, portanto, tributados em sede de IRS, as contribuições para o PPR, apenas podem ser consideradas como gastos fiscalmente dedutíveis para a empresa se cumprirem as regras previstas no CIRC⁶, ou seja, serem consideradas como realizações de utilidade social.

Essas contribuições para os PPR cumprem com as condições estabelecidas para as realizações de utilidade social previstas no CIRC, nomeadamente se:

- Garantirem, exclusivamente, o benefício de reforma, pré-reforma, complemento de reforma, benefícios de saúde pós-emprego, invalidez ou sobrevivência a favor dos trabalhadores da empresa;
- Os benefícios sejam atribuídos a todos os

trabalhadores permanentes;

- Os benefícios sejam estabelecidos por critérios objetivos e idênticos para todos;
 - O contrato de PPR seja estabelecido com uma seguradora com sede, direção efetiva ou estabelecimento estável em Portugal; e
 - Esses benefícios não sejam considerados como rendimento de trabalho dependente; Os respetivos encargos podem ser aceites como gasto fiscal, com o limite de 15% dos restantes gastos com o pessoal, ou 25%, se os trabalhadores não tiverem direito a pensões da segurança social.
- No caso de incumprimento das condições referidas por parte da entidade empregadora, ao valor do IRC liquidado relativamente a esse período de tributação deve ser adicionado o IRC correspondente aos prémios e contribuições considerados como gasto fiscalmente dedutível em cada um dos períodos de tributação anteriores, agravado de uma importância que resulta da aplicação ao IRC correspondente a cada um daqueles períodos de tributação do produto de 10% pelo número de anos decorridos desde a data em que cada um daqueles prémios e contribuições foram considerados como gastos.

Se as contribuições para o PPR não forem consideradas como rendimentos de trabalho dependente, por não se tratarem de rendimentos resultantes de direitos adquiridos e individualizados para o trabalhador, devem ser indicadas com o código A23 da DMR.

Por último, quer a contribuição para o PPR pela entidade empregadora se enquadre no primeiro ou no segundo cenário referido anteriormente, para além de constituir um incremento ao rendimento do trabalhador que lhe irá permitir ter um rendimento superior quando chegar à situação de reforma, possibilita ainda, no ano da contribuição, a possibilidade de deduzir ao imposto a pagar em sede de IRS, 20% das contribuições para o PPR, com determinados limites. A dedução à coleta do IRS relativa a contribuição para complementos de reforma, de velhice a considerar nos termos do EBF⁷ opera com os seguintes limites:

Benefício fiscal à entrada: PPR/ PPR Europeu	Dedução máxima no IRS	Entrega anual
Menos de 35 anos	400,00 €	2 000,00 €
Entre 35 e 50 anos	350,00 €	1 750,00 €
Mais de 50 anos	300,00 €	1 500,00 €

Como se pode constatar a correta implementação destes benefícios requer um planeamento adequado para equilibrar as vantagens fiscais com a perceção de valor pelos trabalhadores. Se implementados estrategicamente, a atribuição de benefícios aos trabalhadores pode reduzir a carga fiscal da empresa e simultaneamente, aumentar o compromisso e satisfação dos trabalhadores, o que resultará no aumento do índice de retenção de trabalhadores, gerando assim, uma vantagem competitiva global da entidade patronal.

1 - Regulamento (UE) 2019/1238 relativo a um produto individual de reforma pan-europeu (PEPP)

2 - Lei 31/2024 de 28 de junho

3 - Subalínea 3), da alínea b), do n.º 3, do artigo 2.º do CIRS

4 - Artigo 18.º do Código do EBF

5 - Alínea d) do n.º 2 do artigo 23.º do CIRC

6 - do artigo 43.º do CIRC

7 - Artigo 21.º do EBF