

FICHA DOUTRINÁRIA

Diploma: Orçamento do Estado para 2025

Artigo/Verba: Art.115º - Prémios de produtividade, desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço

Assunto: GRATIFICAÇÕES SALARIAIS - PREENCHER ANEXO H 2024

Processo: 28568, com despacho de 2026-01-14, do Subdiretor-Geral da Área Gestão Tributária - IR, por delegação

Conteúdo: Pretende o requerente que lhe seja prestada informação vinculativa, referente a interpretação da aplicação da alínea 413 do Campo 4 do Anexo H relativo a prémios de desempenho atribuídos a funcionários públicos integrados em Centros de Responsabilidade Integrados (CRI) no âmbito de uma Unidade Local de Saúde (ULS) pública, esclarecendo o seguinte:

"Análise da Alínea 413 do Anexo H:

A alínea 413 do Anexo H destina-se a declarar as importâncias relativas a prémios de desempenho atribuídos aos trabalhadores, desde que cumulativamente se verifiquem as seguintes condições:

1. Atribuição de prémios de desempenho: Os valores devem corresponder a prémios que visam recompensar o desempenho dos trabalhadores.
2. Aumento de todos os trabalhadores em pelo menos 5%: A entidade empregadora deve ter aumentado a remuneração de todos os seus trabalhadores em, pelo menos, 5% no mesmo período.

A legislação fiscal não estabelece uma exclusão explícita para empresas públicas na aplicação desta alínea. Portanto, em princípio, se uma empresa pública cumprir as condições estabelecidas, os seus trabalhadores poderão beneficiar da isenção de IRS sobre esses prémios, declarando-os na referida alínea.

Enquanto funcionário público integrado no projeto-piloto do CRI XXXX da Unidade Local de Saúde XX, são relevantes os seguintes pontos:

- Atribuição de Prémios de Desempenho: A deliberação nº 11/2024 e o Decreto-Lei nº 103/2023, bem como a Portaria nº 28/2024, preveem a atribuição de prémios de desempenho aos profissionais integrados nos CRI.
- Aumento de Todos os Trabalhadores em Pelo Menos 5%: O Decreto-Lei nº 103/2023 menciona um "aumento de todos os trabalhadores" que integram os CRI. A Portaria nº 28/2024 detalha a forma de cálculo e atribuição destes prémios, indicando que o montante da compensação pelo desempenho corresponde a 75% do valor máximo mensal estabelecido, o que sugere um aumento potencial superior a 5% para os profissionais do CRI-XXXX.
- Interpretação de "Todos os Trabalhadores da Empresa": Na interpretação de "todos os trabalhadores da empresa". No contexto de uma ULS pública com vários serviços e unidades orgânicas, a questão é se a condição se aplica a todos os trabalhadores da ULS como um todo ou apenas aos trabalhadores da unidade orgânica específica onde os prémios são atribuídos, neste caso, o CRI XXXX.

Interpretação da Lei no Caso:

Considerando a legislação aplicável a interpretação é que a condição de aumento de "todos os trabalhadores" se refira aos trabalhadores da unidade orgânica específica onde os prémios de desempenho estão a ser atribuídos, ou seja, os profissionais integrados no Centro de XXXX da Unidade Local de Saúde XX.

Isto porque:

- O Decreto-Lei n.º 103/2023 e a Portaria n.º 28/2024 focam-se especificamente no regime remuneratório e de incentivos dos profissionais que integram os CRI.
- A lógica da isenção fiscal associada aos prémios de desempenho com aumentos salariais visa incentivar a melhoria das condições de trabalho e o reconhecimento do desempenho a nível da unidade onde esse desempenho é avaliado e recompensado. Exigir um aumento salarial generalizado a todos os trabalhadores de uma entidade pública complexa como uma ULS, para que os prémios de uma unidade específica beneficiem de isenção, poderia tornar a aplicação da norma excessivamente restritiva e desvirtuar o seu propósito.

Conclusão:

Se a Unidade Local de Saúde XX, através da implementação do projeto-piloto do CRI XXXX, atribuiu prémios de desempenho aos profissionais integrados nessa equipa multidisciplinar e, simultaneamente, houve um aumento da remuneração de todos os trabalhadores dessa equipa (do XXXX-XX) em pelo menos 5%, então, em princípio, os valores recebidos a título de prémios de desempenho poderão ser declarados no Campo 4, Alínea 413 do Anexo H para beneficiarem da isenção de IRS."

INFORMAÇÃO

1. Desde logo, importa destacar que o pedido respeita ao preenchimento do anexo H (código 413) da declaração modelo 3 de IRS, de 2024 e que embora o requerente mencione que o citado código 413 é relativo a prémios de desempenho auferidos no ano de 2024, na verdade este campo está indicado para importâncias pagas a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço, no ano de 2024, conforme disposto n.ºs 1 e 2 do artigo 236.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro.

2. Assim, esta informação parte do pressuposto de que o requerente pretende saber se os montantes recebidos a título de prémios de desempenho podem ser declarados no Campo 4, Alínea 413 do Anexo H, beneficiando da isenção de IRS, no caso de a Unidade Local de Saúde do XX atribuir um prémio de desempenho aos profissionais integrados nessa equipa multidisciplinar. Adicionalmente, considera que, em simultâneo, houve um aumento da remuneração de todos os trabalhadores dessa equipa (do CRI-XXXX) em, pelo menos, 5%.

3. Ora, o Campo 4, Alínea 413 do Anexo H da declaração modelo 3 de IRS (2024), destina-se a declarar rendimentos de trabalho dependente auferidos a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 236.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro - ano de 2024.

4. Sendo que, o artigo 236.º, veio estabelecer uma isenção em IRS para as participações nos lucros dos trabalhadores, dispondo o seguinte:

"1- Ficam isentos de IRS até ao valor de uma remuneração fixa mensal e com o limite de 5 vezes a RMMG, os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço, pagos por entidades cuja valorização nominal das remunerações fixas do universo dos trabalhadores em 2024 seja igual ou superior a 5%.

2- Os rendimentos isentos nos termos do número anterior são englobados para efeitos de determinação da taxa aplicável aos restantes rendimentos."

5. A isenção, nos termos da lei, aplica-se apenas às importâncias recebidas a título de gratificações de balanço. Estas correspondem a uma compensação financeira atribuída aos trabalhadores após o encerramento de um exercício económico, como forma de prémio pela participação nos resultados ou lucros obtidos pela empresa. Tratando-se de uma forma de participação nos lucros, tais gratificações são concedidas aos colaboradores quando a empresa apresenta resultados positivos no fecho das contas

anuais e, regra geral, a sua atribuição é deliberada em assembleia geral.

6. Diferentemente, os prémios de desempenho estão associados ao desempenho individual ou coletivo, independentemente de a empresa ter lucro ou não. São acordados com os colaboradores e condicionados ao cumprimento de objetivos ou metas previamente definidas, com o objetivo de motivar e recompensar bom desempenho, premiando a obtenção dos resultados, superação de metas ou comportamentos excepcionais. Com efeito, as gratificações de balanço são, no setor privado, valores pagos aos trabalhadores como forma de participação nos lucros da empresa, normalmente com base nos resultados apurados no balanço anual.

7. No caso dos Centros de Responsabilidade Integrados (CRI), estes são estruturas de gestão intermédia com autonomia funcional e compromisso de desempenho assistencial e económico-financeiro, mas não deixam de estar integrados numa entidade pública e enquadrados pelo regime do SNS. De facto, estão inseridos numa Unidade Local de Saúde (ULS) que é uma entidade pública empresarial (EPE) criada pelo DL n.º 102/2023, de 7 de novembro, mantendo-se o mesmo entendimento, ou seja, não há distribuição de "lucros" aos trabalhadores, mas sim incentivos ligados ao desempenho, regulados por lei ou por portaria.

8. Ora, como vimos, as denominadas "gratificações de balanço" correspondem a parcelas de remuneração associadas à distribuição de resultados ou lucros obtidos por uma entidade no final do exercício económico. Ora, as Unidades Locais de Saúde, enquanto pessoas coletivas de direito público, não se enquadram neste âmbito, prosseguindo o interesse público e a prestação de serviços essenciais à comunidade. A atribuição de qualquer vantagem pecuniária suplementar aos trabalhadores da Administração está estritamente subordinada ao princípio da legalidade e carece de base normativa expressa.

9. Deste modo, caso o requerente tenha recebido uma compensação pelo seu desempenho atribuído pela Unidade Local de Saúde XX e ao abrigo da Portaria n.º 28/2024, de 30 de janeiro, não está abrangido pela isenção prevista no artigo 236.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que respeita exclusivamente a gratificações de balanço e consequentemente os valores recebidos não podem ser indicados no Campo 4, Alínea 413 do Anexo H, antes correspondem a um rendimento do trabalho sujeito a tributação por aplicação das regras gerais aplicáveis aos rendimentos da categoria A - trabalho dependente.