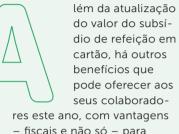
# Ano novo, benefícios novos!

## **EUNICE VALÉRIO**

Legal & Public Affairs Deputy Director na Edenred Portugal



fiscais e não só – para ambos. Com efeito, em 2025

entrou em vigor uma nova medida no âmbito dos benefícios sociais. O montante isento do subsídio de refeição pago em cartão subiu para 10,20€. O valor resulta da mudança na majoração, que passou de 60% para 70%, em relação ao limite legal do subsídio pago na função pública, em numerário, que se manteve nos 6,00€/dia. A medida permite um maior rendimento líquido para os colaboradores e menores encargos fiscais para as em-

Porque há esta diferenciação? Porque o subsídio de refeição é um benefício social, ou seja, é um complemento salarial que visa garantir o acesso a uma área que o Estado considera crítica. Como tal, associa-lhe vantagens fiscais para empresas e colaboradores. Neste caso, o objetivo é garantir o acesso a uma alimentação nutritiva durante a jornada de trabalho, contribuindo para o aumento do bem-estar e da saúde do colaborador, mas também para a sua produtivi-



dade e satisfação.

Mas sabia que existem outros benefícios sociais disponíveis? E que estes são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, tornando a sua empresa mais atrativa? A Edenred revela-lhe os benefícios previstos em Portugal e que deve mesmo incluir na sua proposta de valor, a par do aumento do subsídio de alimentação.

### Para lá da alimentação

A legislação portuguesa também contempla benefícios em três áreas cruciais: infância e educação, saúde e apoio social. A sua atribuição através de vales sociais está associada a vantagens fiscais tanto para a empresa, como para o colaborador.

## Vales de infância e educação

## · Vales sociais creche:

Destinados a despesas com filhos dos 0 aos 6 anos. As empresas beneficiam de isenção total de TSU e uma majoração de 40% em sede de IRC, enquanto os colaboradores têm isenção de IRS e Segurança Social. Sem limite de valor, a empresa decide o montante a atribuir.

• Benefícios de educação e formação: Sem limite de idade, aplicáveis a despesas de educação e formação dos filhos ou do próprio colaborador. Estão associados a isenção de TSU para a empresa e para o colaborador. A empresa pode decidir o montante a atribuir e a periodicidade.

#### Benefícios sociais de saúde

Este benefício permite às empresas fornecerem um plafond aos colaboradores para ser usado em bens e serviços de saúde e bem-estar (clínicas, hospitais, óticas, farmácias, etc.). O valor atribuído é isento de segurança social e a empresa decide o montante e a frequência da sua atribuição.

Poderá também facilitar o acesso a cuidados de saúde atribuindo um seguro de saúde aos colaboradores. Em 2025, as empresas podem deduzir os custos com seguros de saúde em 120% no IRC. Mas, atenção: esta majoração, assim como a isenção em IRS e segurança social, só se aplica caso a empresa atribua este seguro à totalidade dos colaboradores, cumprindo assim o critério da universalidade.

## Apoio social

Para apoiar colaboradores com despesas relacionadas com os seus pais ou outros dependentes, incluindo lares ou apoio domiciliário, é possível atribuir um vale social flexível. Tal como nos benefícios de saúde, o valor é isento de segurança social para ambas as partes.

Existem, assim, múltiplos

benefícios sociais que podem ser aproveitados, com grandes vantagens para os colaboradores – que ganham poder de compra em áreas críticas -, e para as empresas, que minimizam os encargos fiscais e aumentam a sua atratividade.

Num cenário cada vez mais competitivo, as empresas que oferecem pacotes de benefícios atrativos não só atraem e retêm talentos, como também aumentam a satisfação e a motivação dos colaboradores. Estes contribuem para a redução do absentismo e da rotatividade, além de promoverem uma cultura organizacional positiva. Fortalecem a relação entre organização e colaborador e impulsionam a responsabilidade social das empresas!