



# Human Resources Portugal

## BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

**84** ENQUADRAMENTO CASOS  
**86** BANCO BNI EUROPA  
**90** EDENRED  
**94** MERCER  
**98** REN

APOIOS:





dos filhos, subsídio para material escolar), carreira (programas de mentoring, políticas de promoção) e várias outras formas de suporte e satisfação das necessidades dos colaboradores (entre as quais creche, estacionamento, horário flexível, teletrabalho, plano de pensões, entre outras).

Trata-se, por isso, de ir muito além do que são as normas do Código do Trabalho habitualmente apontadas como normas de flexibilização (trabalho a tempo parcial, horário flexível, teletrabalho, entre outras). Em todos estes casos, falamos de direitos e, portanto, da obrigação de respeitar esses direitos por parte do empregador e de garantir que, se o trabalhador pretender uma solução que passa pela flexibilização do tempo de trabalho, o trabalhador pode impor a sua vontade ao empregador (cumpridos, claro, os requisitos legais).

Inversamente, implementar um sistema de benefícios flexíveis, embora requeira a conformidade com a lei, não exige imposição ao empregador. Pelo contrário, é o empregador quem cria e propõe ao trabalhador a possibilidade de conceber o seu plano de benefícios, que pode abranger um modelo de tempo de trabalho com maior disponibilidade para a família. O trabalhador não fica impedido de exercer o direito tal como a lei o configura, mas na maioria das vezes não precisa, porque as hipóteses de benefícios que lhe são propostas dão resposta às suas necessidades.

Importa, ainda assim, prosseguir com cautela na implementação de um modelo de benefícios flexíveis e definir, de forma clara, as regras da sua vigência e cessação – se for o caso. É ainda essencial que o empregador avalie o impacto financeiro que a criação de um sistema de benefícios flexíveis pode ter. Falamos, em concreto, da tributação destes benefícios, quer em sede de imposto sobre o rendimento (IRS – Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares – e IRC Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Colectivas –, na perspectiva do que pode ser gasto) quer em sede de Segurança Social.

Sem prejuízo, o balanço tende a ser positivo, quer em termos laborais e sociais – trata-se da promoção da qualidade de vida e do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal – e até mesmo fiscais, pois embora o princípio geral seja o da tributação dos rendimentos em dinheiro e em espécie, há vários destes benefícios que beneficiam de isenção ou exclusão de tributação. ✓

**Madalena Caldeira**

Sócia contratada da Abreu Advogados



ID: 82517317

30-09-2019

Nº105 / SETEMBRO 2019 / 3,40 EUROS (CONT.)

# Human Resources Portugal



# NOVA ERA

## NA CULTURA E LIDERANÇA ORGANIZACIONAL



### BOAS PRÁTICAS

Felicidade no trabalho

### XXVII BARÓMETRO

Trabalhar com um propósito



#### ENTREVISTA



**LUÍS SILVA**

Presidente Executivo da Ericsson Portugal

#### GESTORA DE PESSOAS



**ANA SOUSA**

VP People Strategy na Farfetch

#### COMUNICAÇÃO



**MIGUEL ARAÚJO**

Director de Comunicação do Super Bock Group

#### INTERNACIONAL



**MIT**

Novas fronteiras na requalificação e no aumento de competências