
PLANEAMENTO FISCAL PARA PME
O que ainda pode fazer antes do fecho do ano
22 OUTUBRO • 10H • YouTube
PLANO NACIONAL DE FORMAÇÃO FINANCEIRA
TODOS CONTAM
IAPMEI
TURISMO DE PORTUGAL
REPÚBLICA PORTUGUESA
ECONOMIA E COESÃO TERRITORIAL
BANCO DE PORTUGAL
EUROSISTEMA
ASF
AUTORIDADE DE SUPERVISÃO DE SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES
CMVM
COMISSÃO DO MERCADO DE VALORES MOBILIÁRIOS
CONSELHO NACIONAL DE SUPERVISORES FINANCEIROS

ROTEIRO

Remunerações, distribuição de resultados e otimização das decisões societárias do fim do exercício

01 **Incentivo à valorização salarial**

Majoração de 200% em IRC

02 **Prémios de produtividade e desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço**

Isenção de IRS até 6% da retribuição base anual

03 **Bónus e outras remunerações variáveis pagas a gestores, administradores ou gerentes**

Tributação autónoma de IRC a 35% ou 45%

04 **Participações nos lucros por sócios- gerentes / administradores**

Limitações quando detêm ≥ 1%

05 **Distribuição de lucros**

Limites do CSC e custo fiscal

06 **Adiantamentos por conta de lucros**

Requisitos do CSC e presunção fiscal

Incentivo à valorização salarial

Os encargos que a empresa suporta com os aumentos salariais de trabalhadores sem termo são considerados em 200% do seu montante no apuramento do lucro tributável

O que é um "aumento salarial elegível"?

1. **Condição a), a <u>média</u> sobe:** a retribuição base anual média ("**RBAM**") da empresa aumenta pelo menos 4,6% (2026) face ao final do período anterior.
2. **Condição b), a <u>base</u> sobe:** cada trabalhador que no final do período anterior ganhava um valor igual ou inferior à RBAM tem um aumento da sua retribuição base anual ("**RBA**") de pelo menos 4,6% (2026).

De acordo com a informação constante do **Ofício-Circulado n.º 20289/2026, de 11 de fevereiro**:

- A RBA inclui 12 meses de retribuição base mais os subsídios de Natal e de férias;
- A RBAM calcula-se considerando todos os trabalhadores ao serviço no último dia do período, independentemente das condições de elegibilidade dos trabalhadores para efeitos do cálculo da majoração (i.e., inclui, p.ex., trabalhadores contratados a termo). Desta forma:
    - Os trabalhadores a tempo parcial entram pelo equivalente a tempo completo; e
    - Os admitidos durante o ano entram com a retribuição anualizada.

Incentivo à valorização salarial

Trabalhadores elegíveis:

- **Contrato sem termo:** só os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado;
- **Instrumento de regulamentação coletiva (IRCT):** o trabalhador tem de estar abrangido por um IRCT celebrado ou atualizado há menos de três anos;
- **Já estava na empresa:** só há aumento salarial para quem estava no final do período anterior. A majoração mantém-se mesmo que o trabalhador saia antes do fecho do período atual.
- **Exclusões:** trabalhadores que detenham, direta ou indiretamente, 50% ou mais do capital ou dos direitos de voto, bem como os membros do seu agregado familiar.

Limites:

- **Teto por trabalhador:** O montante máximo anual dos encargos majoráveis, por trabalhador, corresponde a cinco vezes a retribuição mínima mensal garantida (**RMMG**), que em 2026 é de 4.600 €.
- **Efeito prático:** um aumento salarial que apenas acompanhe a subida da RMMG anual não deverá ser elegível para majoração.

Exemplo de cálculo e quanto vale na prática

Trabalhador	RBA ano anterior	RBA ano atual	Aumento
Trabalhador 1	11.480 €	12.460 €	8,5%
Trabalhador 2	28.000 €	29.680 €	6,0%
Trabalhador 3	49.000 €	51.520 €	5,1%
Trabalhador 4	70.000 €	73.570 €	5,1%
RBAM	39.620 €	41.807 €	**5,5%**

As duas condições estão cumpridas, pois:

> A RBAM sobe 5,5% (acima de 4,6%).

> Os trabalhadores 1 e 2 estavam abaixo da RBAM do ano anterior e ambos sobem mais de 4,6%.

Se o trabalhador 2 tivesse tido um aumento de apenas 2%, a empresa perdia o incentivo para todos, incluindo os trabalhadores 3 e 4.

Imagine-se o seguinte cenário:

- Trabalhador sem termo com 1.500 € de retribuição base mensal que recebe um aumento de 5%, ou seja 75 euros por mês;
- Em 14 meses o aumento soma 1.050 €, sendo que, com a TSU de 23,75%, o encargo do aumento chega a 1.299 €;
- A majoração acrescenta mais 1.299 € aos gastos dedutíveis (na prática, cada euro de aumento, com TSU, é deduzido duas vezes);
- A uma taxa de IRC de 19%, sem derramas, a poupança é de cerca de 247 € por trabalhador.
- **Numa equipa de 30 pessoas com aumentos semelhantes, perto de 7.404 € por ano.**

Isenção de IRS para prémios de produtividade e desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço

Isenção até **6% da retribuição base anual** para prémios de produtividade e desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço pagos a trabalhadores e membros de órgãos estatutários. Características do prémio:

1. Pagamento voluntário e sem caráter regular
2. Empresa com aumento salarial elegível (4,6% em 2026)
3. Retenção na fonte separada no mês do pagamento e menção na declaração anual

É aqui que os dois regimes se cruzam: o aumento de 4,6% beneficia a empresa em IRC, mas é também a condição para o trabalhador ou gerente/administrador receber o prémio sem IRS. Sem o aumento, perdem-se os dois benefícios.

EXEMPLO: prémio de 2.000 €

Retribuição base: 1.500 € × 14 = 21.000 € /ano

Limite isento: 6% × 21.000 € = 1.260 €

Prémio de desempenho pago em dezembro: 2.000 €

→ 1.260 € isentos de IRS

→ 740 € sujeitos a IRS

63% do prémio fica isento de IRS

Bónus e remunerações variáveis pagas a gestores, administradores e gerentes: tributação autónoma de 35%

O art. 88.º, n.º 13, al. b) do CIRC sujeita a tributação autónoma de 35% os bónus e remunerações variáveis pagas a gestores, administradores e gerentes quando verificados os seguintes requisitos:

1. Bónus exceda 25% da remuneração anual; e
2. Bónus seja superior a 27.500 €.

Os dois requisitos são cumulativos. Verificados ambos, a taxa incide sobre a totalidade do bónus, e não só sobre a parte em excesso.

A AT adota um conceito amplo de remuneração.

Se a empresa apresentar prejuízo fiscal, a taxa pode subir 10 pontos percentuais, para 45%.

Exceção:

A tributação é afastada se **pelo menos 50% do bónus for diferido por 3 anos** e o pagamento ficar condicionado ao desempenho positivo da sociedade ao longo desse período.

EXEMPLO

Um administrador com remuneração fixa de 6.000 € × 14 = 84.000 € recebe um bónus de 35.000 €, que excede 25% da remuneração e 27.500 €.

A sociedade suporta TA de 12.250 € (ou 15.750 € se tiver prejuízo fiscal).

Se pagar 17.500 € já e diferir 17.500 € por 3 anos, condicionados ao desempenho positivo, não há TA.

Com diferimento e condicionado a desempenho positivo: TA de €0

04 · LIMITAÇÃO DE 1%

Participações nos lucros a sócios-gerentes/administradores: o limite de dedutibilidade

As participações nos lucros atribuídas a trabalhadores e gerentes/administradores são dedutíveis no exercício a que respeitam **se forem pagas ou colocadas à disposição até ao fim do exercício seguinte**.

Caso contrário, acrescem ao lucro tributável.

Quando o beneficiário detém, direta ou indiretamente, **pelo menos 1% do capital**, existe um limite: a dedução não pode exceder o **dobro da remuneração mensal** auferida no período a que respeita o resultado. O excesso acresce ao lucro tributável.

Nas PME, onde o gerente é habitualmente também sócio, esta é a regra decisiva, na medida em que a participação nos lucros pode ser atribuída, mas nem todo o montante reduz o IRC. E se o gerente não tiver remuneração mensal, o limite é zero.

EXEMPLO: gerente com 10% do capital

O gerente aufere 3.000 € por mês e a assembleia delibera atribuir-lhe uma gratificação de 10.000 €.

A dedução fica limitada a 2 × 3.000 € = 6.000 € e os restantes 4.000 € acrescem ao lucro tributável.

Se a gratificação só for paga depois do fim do ano seguinte, acresce na totalidade.

Deduz €6.000 · acresce €4.000

Antes de distribuir: o que o CSC exige

Não se pode distribuir se o **capital próprio** for, ou ficar, inferior à soma do capital social com as reservas que a lei ou o contrato não permitem distribuir (art. 32.º do CSC).

O lucro do exercício deve primeiro para cobrir **resultados transitados negativos** e para constituir ou reforçar as reservas obrigatórias (art. 33.º). Pelo menos **5% do lucro** deve ser afeto a reserva legal, até esta atingir 20% do capital social; nas sociedades por quotas, o mínimo da reserva legal é de 2.500 €.

Distribuir, reter ou capitalizar?

Distribuir tem um **custo fiscal duplo:**

- O lucro paga IRC na sociedade e o dividendo paga IRS de 28% no sócio pessoa individual. Entre sociedades, os lucros podem ficar isentos de IRC se, entre outros requisitos, a sociedade-mãe detiver **pelo menos 10% do capital há pelo menos 1 ano**.
- **Além disso, a distribuição reduz a base do Incentivo à Capitalização das Empresas (ICE).**

Pelo contrário, os lucros mantidos em resultados transitados, reservas ou capital podem ser elegíveis como aumento de capitais próprios para o ICE, que se traduz numa dedução anual calculada sobre esses aumentos. A decisão deve, por isso, ser tomada de forma consciente na aplicação de resultados.

06 · ADIANTAMENTOS POR CONTA DE LUCROS

Adiantar lucros durante o exercício

O CSC permite adiantar lucros aos sócios no decurso do exercício, mas apenas se estiverem cumpridos **requisitos cumulativos**, a saber:

1. O **contrato de sociedade** tem de o autorizar,;
2. Exige uma deliberação e um **balanço intercalar** (com menos de 30 dias) que prove a existência de fundos disponíveis, sem colocar em causa o capital social e as reservas legais obrigatórias

Assim, **só** pode haver **um adiantamento por exercício**, feito na segunda metade do mesmo, e o montante não pode exceder **metade do valor distribuível** segundo esse balanço.

Na prática, o erro mais comum são lançamentos na conta corrente a favor do sócio, sem mútuo, trabalho ou cargo social que os justifique, na medida em que, nestes cenários, presume-se a distribuição de lucros.

Em termos fiscais:

Os adiantamentos por conta de sócios constituem rendimentos de capitais, estando sujeitos a uma taxa liberatória de 28%, com opção de englobamento.

Por regra, estes rendimentos ficam sujeitos a tributação na data do pagamento ou colocação à disposição.

PLANEAMENTO FISCAL PARA PME

O que ainda pode fazer antes do fecho do ano

Ana Helena Farinha

OBRIGADA

PLANO NACIONAL DE FORMAÇÃO FINANCEIRA
TODOS CONTAM
IAPMEI
TURISMO DE PORTUGAL
REPÚBLICA PORTUGUESA
ECONOMIA E COESÃO TERRITORIAL
BANCO DE PORTUGAL
EUROSISTEMA
ASF
AUTORIDADE DE SUPERVISÃO DE SEGUROS E FUNDOS DE PENSÕES
CMVM
COMISSÃO DO MERCADO DE VALORES MOBILIÁRIOS
CONSELHO NACIONAL DE SUPERVISORES FINANCEIROS

MESA-REDONDA

Três prioridades para fechar o exercício

1

Analisar política remuneratória antes do fecho

Confirmar o aumento de 4,6% a 31 de dezembro e enquadrar os prémios no limite de 6%.

2

Atenção aos administradores e gerentes

Rever os bónus acima dos limiares da TA e analisar o diferimento, aplicar o limite dos sócios com ≥ 1%.

3

Distribuir com critério

Confirmar capital próprio, RT negativos e reserva legal, comparar dividendos com capitalização e documentar adiantamentos.