



AHK

Deutsch-Portugiesische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Luso-Alemã

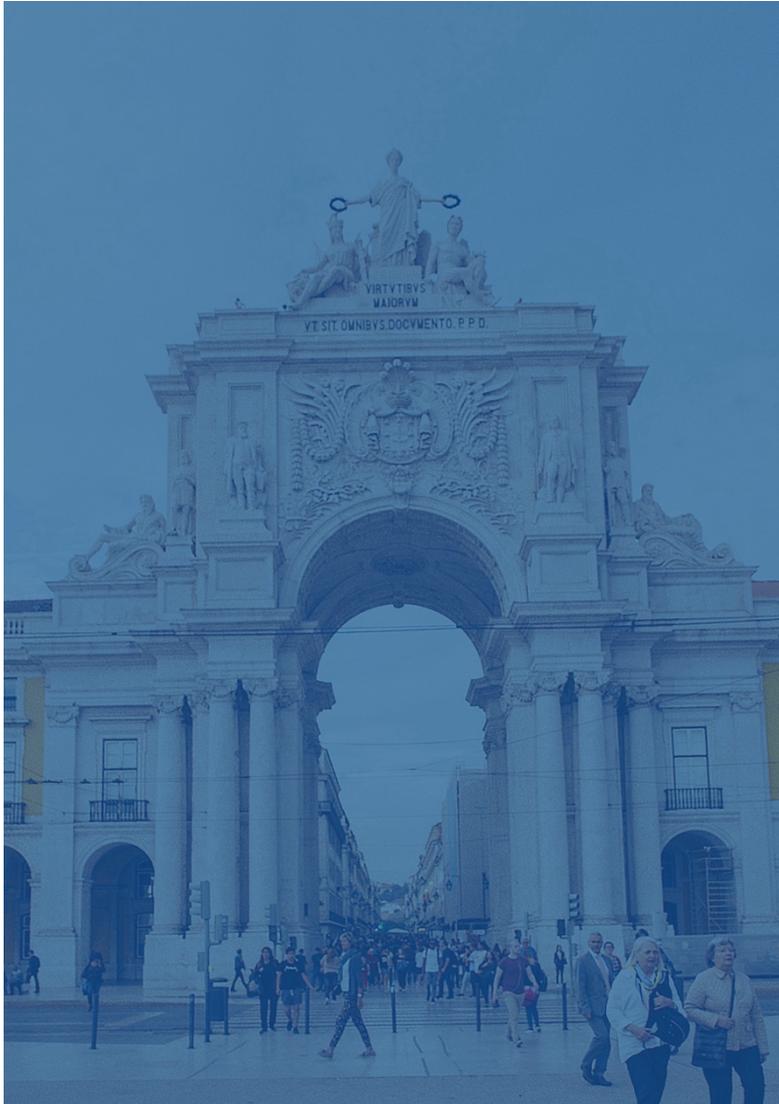


ANOS - JAHRE
1954 - 2024

Jurídico & Fiscal

Newsletter

Junho | Nº 3 de 2024



JPC
J. PEREIRA DA CRUZ
1949

M L **MORAIS LEITÃO**
GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

PL MJ Transformative
Legal Experts

**ANTAS
DA CUNHA
E CIJA**

JPAB | José Pedro
AGUIAR-BRANCO
Advogados

Abreu:
advogados

**YOLANDA BUSSE
OEHEN MENDES
& ASSOCIADOS**



AHK

Deutsch-Portugiesische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Luso-Alemã



2024

annual partner

diamond



SCHMITT+SOHN
ELEVADORES

platinum



ALBUQUERQUE & ALMEIDA
ADVOGADOS



GROZ-BECKERT®



GARCIA GARCIA
DESIGN & BUILD

gold



silver



Supported by:
Federal Ministry for Economic Affairs
and Climate Action
on the basis of a decision
by the German Bundestag

ÍNDICE

DIREITO SUCESSÓRIO

4 | **Portugal:** O Certificado Sucessório Europeu

DIREITO DO TRABALHO

5 | **Portugal:** A Reparação de Danos Causados por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais no Ordenamento Jurídico Português

DIREITO SOCIETÁRIO

6 | **Portugal:** Fusões, Cisões e Transformações – Novas Regras

DIREITO DO TRABALHO

7 | **Portugal:** Representante do Empregador: uma REALIDADE DESCONHECIDA?

DIREITO SOCIETÁRIO

8 | **Portugal:** Sobre a questão da constituição de uma GmbH & Co. KG em Portugal - a Lda & Comandita

COMPLIANCE

9 | **Portugal:** Regime Geral de prevenção da corrupção entrada em vigor do regime sancionatório

DIREITO DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL

10 | **Portugal:** Patente e segredo comercial, divulgar ou não divulgar?

NOTÍCIAS BREVES

11 | **Portugal:** Aprovação do Regulamento de Inteligência Artificial
Procedimento de Constituição Online de Sociedades comerciais e civis sob forma comercial
IRC e seguro de saúde para sócios-gerentes - Informação vinculativa da AT

DIREITO SUCESSÓRIO

Portugal

O Certificado Sucessório Europeu

O fenómeno clássico da emigração e a sua evolução que tem o seu paradigma no modelo denominado de “nómadas digitais”, tem, necessariamente, consequências nas mais diversas áreas, nomeadamente, no que respeita à lei aplicável e aos órgãos competentes para decidir as questões que se levantam no caso de uma sucessão transnacional.

Há sucessão transnacional quando, com a morte de um determinado indivíduo, na herança por ele deixada (ativo e passivo) e os herdeiros que a ela concorrem, podem aplicar-se leis de diferentes países.

Exemplificando:

Um cidadão alemão, que vive há vários anos em Portugal, tem bens imóveis em Portugal e uma conta bancária na Alemanha, e todos os seus herdeiros vivem em Espanha.

Ocorre-nos, desde logo, que neste exemplo haverá dois países que poderão reclamar a sua legitimidade para regular o respetivo processo sucessório: a **Alemanha** (país de nacionalidade do defunto) e **Portugal** (país onde o defunto tinha a sua residência habitual).

Para regular este tipo de situações em que o decesso já se verificou e, bem assim, para planear, de forma eficiente e mais simplificada, esse evento futuro, foi publicado o Regulamento “Sucessões”, o Regulamento (CE) n.º 650/2012, de 04 de julho, aplicável a partir de 17 de agosto de 2015 (leia-se, à sucessão de pessoas falecidas a partir de 1 de agosto de 2015), aplica-se em todos os Estados-Membros, com exceção da Dinamarca e da Irlanda e Reino Unido e apenas às situações transnacionais (que tenham pontos de contacto com dois ou mais Estados Membros).

Este Regulamento estabelece as normas para identificar qual o Estado membro cuja autoridade deve decidir sobre a sucessão, qual a lei aplicável no caso concreto e à forma como a decisão final deve ser reconhecida e executada.

Foi, por força deste Regulamento, que foi criado o **Certificado Sucessório Europeu (CSE)**, documento que atesta quem são os herdeiros, legatários, executores testamentários e administradores da herança, emitidos pela autoridade que trata da sucessão, para fazer prova dessa qualidade e dos seus direitos e poderes noutros Estados-Membros.

Por outras palavras, através do CSE qualquer interessado numa sucessão, que pretende fazer valer os correspondentes direitos e obrigações perante diferentes jurisdições, pode socorrer-se deste documento – universal – e poupar-se às dificuldades e constrangimentos que possam ser despoletados pelo(s) Estado(s) onde o interessado pretende valer a sua qualidade.

Com efeito, uma vez emitido, o CSE será reconhecido em todos os Estados-Membros sem que seja necessário qualquer procedimento especial.

Cada Estado- Membro determina quais são as suas autoridades que são competentes para emitir o Certificado, sendo que o Regulamento estabelece, como princípio geral, que são os “órgãos jurisdicionais” do Estado-Membro do país da residência habitual, os competentes para essa emissão. A autoridade emissora deverá utilizar o formulário estabelecido no Regulamento de Execução (EU) N.º 1329/2014 da Comissão de 9 de dezembro de 2016.

Em Portugal, o CSE é emitido pelos serviços de registo com vocação para os procedimentos simplificados de sucessão hereditária (Registo Civil) e, desde 01 de abril transato, os Cartórios Notariais passaram também a ter competência para tal.

Face ao que fica dito, poder-se-á concluir que, desde agosto de 2015, para fazer prova de herdeiro noutro Estado-Membro, poderá fazer-se i) escritura publica de habilitação de herdeiros; ou ii) processo simplificado de habilitação de herdeiros e da habilitação judicial; ou iii) certificado sucessório europeu.

Uma nota final: haverá que ter em conta que aspetos fundamentais relativos ao fenómeno sucessório continuam a ser regulados pelas legislações nacionais, designadamente a classe de herdeiros; a existência ou não de legítima. Matéria a que nos debruçaremos num próximo artigo.



Filipa Conde Lencastre
Of counsel e responsável
German Desk

flencastre@adcecija.pt



Odete Sousa Pereira
Sócia e Responsável da área
de prática de Família e
Sucessório

opereira@adcecija.pt

DIREITO DO TRABALHO

Portugal

A Reparação de Danos Causados por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais no Ordenamento Jurídico Português

Os trabalhadores podem sofrer danos decorrentes de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais. A distinção entre estes dois fenómenos nem sempre é evidente, contudo o seu correto enquadramento é crucial, uma vez que cada uma gera obrigações legais distintas para o empregador.

Um acidente de trabalho é caracterizado como um evento súbito e imprevisto que provoca lesões na saúde ou integridade física do trabalhador, ocorrido durante o período e no local de trabalho, ou por ocasião deste. Exemplos incluem quedas devido a desmaios sem que se consiga afastar a sua ligação com o trabalho, ou agressões entre colegas durante o horário e local de trabalho. A responsabilidade pela reparação dos danos originados recai sobre o empregador, que está legalmente obrigado a celebrar um contrato de seguro para todos os seus trabalhadores, transferindo, assim, esta responsabilidade para a seguradora.

Já a doença profissional consiste numa enfermidade adquirida no exercício de uma profissão e em consequência desta. Além das doenças constantes da Lista de Doenças Profissionais, os Tribunais têm entendido, por exemplo, que a contração de uma infeção por bactéria, no exercício normal e nas condições usuais da atividade profissional, pode ser considerada doença profissional. A característica distintiva da doença profissional consiste na exposição do corpo do trabalhador a um agente nocivo – designadamente, químico, físico ou biológico - durante um período mais ou menos prolongado. Todavia, se a exposição a tais agentes resultar de um acontecimento súbito, estaremos diante de um acidente de trabalho.

A reparação dos danos decorrentes da doença profissional é assegurada pelo sistema previdencial da Segurança Social, tal como sucede com outras eventualidades (parentalidade, desemprego, doença, velhice, morte ou invalidez).

Em caso de dúvida, o empregador deve sempre reportar as ocorrências à seguradora de acidentes de trabalho. Além disso, o empregador deve encaminhar o trabalhador para um exame ocasional de medicina do trabalho, pois será sempre um médico (do trabalho ou de família), a direcionar o trabalhador para o Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais da Segurança Social, ao qual compete a decisão sobre a certificação e a reparação da doença profissional.

De todo o modo, mesmo no caso dos acidentes de trabalho, a avaliação do trabalhador pelo médico do trabalho, aquando do regresso à sua atividade laboral, é essencial: pois, através da ficha de aptidão do trabalhador, a empresa conhecerá eventuais limitações funcionais, com base nas quais tem a obrigação de adaptar o respetivo posto de trabalho, visando assegurar o direito fundamental dos trabalhadores à justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.



Joana Carneiro
*Advogada especialista em
 Direito do Trabalho
 e sócia*

joana.carneiro@jpab.pt



Cláudia Alves
Advogada estagiária

claudiaalves@jpab.pt

DIREITO SOCIETÁRIO

Portugal

Fusões, Cisões e Transformações – Novas Regras

No dia 5 de dezembro de 2023, foi publicado o Decreto-Lei n.º 114-D/2023, que transpõe para a legislação portuguesa a Diretiva (EU) 2019/2121 relativa a transformações, fusões e cisões internas e transfronteiriças. Este Decreto-Lei, em vigor desde 5 de janeiro de 2024, alterou diversos diplomas, incluindo o Código das Sociedades Comerciais e o Código do Registo Comercial.

Fusões

As principais alterações incluem:

- **Fusões internas:** Novos elementos no projeto de fusão, como a identificação da sociedade resultante e garantias aos credores. O exame por revisor oficial de contas deve considerar o valor de mercado das participações sociais. A convocação da assembleia geral deve permitir observações até cinco dias úteis antes da data da assembleia. O prazo para os credores se oporem judicialmente à fusão foi ampliado de um para três meses.
- **Fusões transfronteiriças:** O projeto de fusão deve incluir alterações nos estatutos da sociedade incorporante. Um relatório explicando os fundamentos da fusão deve ser disponibilizado aos sócios e trabalhadores. A fiscalização do projeto por revisor oficial de contas é obrigatória. A sociedade resultante deve pagar todas as contrapartidas aos sócios no prazo de dois meses após a inscrição definitiva da fusão. Sócios insatisfeitos podem pedir ao tribunal que fixe uma contrapartida adequada.

Cisões

- **Cisões internas:** Membros do órgão de administração das sociedades participantes são responsáveis solidariamente por danos causados aos sócios e credores se não agirem com diligência.
- **Cisões transfronteiriças:** Introdução do conceito de cisão transfronteiriça e definição de modalidades (parcial, total e por separação). O projeto de cisão deve incluir um calendário indicativo e seguir regras específicas para o processo, incluindo relatórios e fiscalização pericial.

Transformações

- **Transformações internas:** Os membros do órgão de administração da sociedade transformada são responsáveis solidariamente por danos causados aos sócios e credores se não agirem com diligência.
- **Transformações transfronteiriças:** Definição do conceito de transformação transfronteiriça e elementos obrigatórios no projeto de transformação. Estabelecimento de regras específicas para o processo, semelhantes às das cisões transfronteiriças.

Os serviços de registo comercial são responsáveis pelo controlo da legalidade das operações transfronteiriças, emitindo certificados prévios e notificando as autoridades competentes dos Estados-Membros envolvidos.

Esta alteração legislativa harmoniza as regras aplicáveis às fusões, cisões e transformações transfronteiriças, conciliando o objetivo de um mercado interno sem fronteiras com a proteção social e promoção do diálogo social, reforçando a proteção dos trabalhadores, credores e sócios.



Diogo Pessanha

*Sócio Contratado/Professional
Partner*

diogo.pessanha@abreuadvogados.com



Hugo Teixeira

Sócio/Partner

hugo.teixeira@abreuadvogados.com

DIREITO DO TRABALHO

Portugal

Representante do Empregador: uma REALIDADE DESCONHECIDA?

De acordo com o artigo 77º do Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação), sempre que uma empresa ou estabelecimento adotar um serviço externo de segurança e saúde no trabalho, o empregador deve designar, em cada estabelecimento, um trabalhador com formação adequada que o represente para acompanhar e colaborar na execução das atividades de prevenção.

Salienta-se que o empregador poderá designar um trabalhador que o representa para este efeito ou poderá ser o próprio empregador a acompanhar e a coadjuvar na execução das atividades de prevenção desde que o representante designado tenha “formação adequada” para o exercício desta atividade.

O que se entende por ‘formação adequada’ para o exercício da atividade de representante do empregador?

É uma formação que permite a aquisição de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho.

Esta formação tem de ser comunicada previamente ao serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral e ser ministrada, em alternativa, por:

- a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
- b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

Qual a exigência?

O que se exige é que o trabalhador ou o próprio empregador que seja designado como representante do empregador tenha um curso específico de formação adequada para o efeito, o qual terá de ser ministrado por uma entidade formadora certificada.

Pretende assim alertar-se para a obrigatoriedade de designação de um trabalhador com formação adequada para o exercício da função de representante do empregador no caso da contratação de um serviço externo de segurança e saúde no trabalho e que a sua falta faz o empregador incorrer numa contra-ordenação grave, nos termos do Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho (n.º 5 do artigo 77º Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação), cujo valor máximo é apurado de acordo com o volume de negócios da empresa e do grau de culpa do infrator.

Fonte: Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho e Autoridade Para as Condições do Trabalho.



Nuno Pinto Soreira
 Advogado

ybom@ybom.eu

YOLANDA BUSSE
 OEHEN MENDES
 & ASSOCIADOS

DIREITO SOCIETÁRIO

Portugal

Sobre a questão da constituição de uma GmbH & Co. KG em Portugal - a Lda & Comandita

Empresários alemães que pretendem investir em Portugal são frequentemente confrontados com a questão de saber qual a forma de sociedade que melhor se adequa ao seu negócio. Por regra, são-lhes recomendados dois tipos de sociedade: (i) a Sociedade por Quotas, Limitada ou Lda., que também existe sob a forma de sociedade unipessoal por quotas (*Unipessoal Limitada ou Unipessoal Lda.*), e (ii) a sociedade *anónima* (Sociedade *Anónima* ou S.A.).

Os pedidos de informação sobre a constituição de uma “GmbH & Co. KG”, de modelo alemão, são normalmente recebidos com alguma incompreensão, pois pese embora esta combinação de tipos da sociedade em comandita e da sociedade por quotas também existir em Portugal, com o aditamento na firma “Lda & Comandita”, a verdade é que ela é praticamente inexistente. Isto deve-se, em parte, ao facto de a Sociedade em Comandita e o seu regime legal serem pouco conhecidos, bem como à vantagem competitiva das duas formas societárias acima referidas. A isto alia-se o facto de a sociedade em comandita enquanto sociedade de pessoas não ser tributada de forma transparente em Portugal e também não ter outras vantagens fiscais aparentes.

Em certos casos, porém, vantagens fiscais no estrangeiro podem levar empresários a equacionar a constituição de uma sociedade em comandita em Portugal. Tratando-se de uma sociedade de pessoas, as distribuições de lucros podem, em última análise, ter um tratamento fiscal mais interessante na Alemanha.

Noutros casos, em que não preponderam motivações fiscais, os empresários decidem constituir uma Comandita a fim de conseguir uma melhor dissociação entre controlo e capital.

Em todo o caso, há várias particularidades a ter em conta aquando da constituição de uma *Lda & Comandita*:

(i) Por um lado, a regra de que será o sócio comanditado a assumir a gerência, salvo se o contrato de sociedade permitir a atribuição da gerência a sócios comanditários. Um terceiro não pode tornar-se gerente. Se a *Limitada* for designada gerente, como será tipicamente o caso numa GmbH & Co. KG, ela deve, por sua vez, designar uma pessoa singular para exercer o cargo, sendo esta pessoa depois inscrita no registo comercial.

(ii) Ao contrário da *Lda.* ou da *S.A.*, a sociedade não fica, por regra, vinculada aos contratos que excedam o seu objeto social ou que não respeitem as limitações estatutárias (são oponíveis nas relações externas).

(iii) Ao sócio comanditado têm de ser atribuídos pelo menos 1/3 do total dos votos, mesmo que não seja acompanhada por uma participação no capital nessa medida. As alterações estatutárias carecem sempre do seu voto a favor.

Em jeito de conclusão, de referir que a complexidade do regime legal da *Comandita*, que em grande medida se extrai do regime de outras formas societárias, reforça a importância de uma preparação criteriosa dos estatutos e da estrutura da sociedade no momento da sua constituição.



Tobias Hamann
 Advogado

tobias.hamann@plmj.pt

COMPLIANCE

Portugal

Regime Geral de prevenção da corrupção entrada em vigor do regime sancionatório

O Governo apresentou em 2021 a sua Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024. Para permitir que as entidades abrangidas se adaptassem a este novo regime, o legislador definiu uma produção de efeitos desse regime de forma faseada, sendo que, no dia 7 de junho de 2023, o regime sancionatório do RGPC começou a produzir efeitos, com exceção das médias empresas do setor privado (empresas entre 50 e 249 trabalhadores), relativamente às quais começou a produzir efeitos a 7 de junho de 2024.

O RGPC é aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal, ou às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro, bem como a algumas entidades públicas, desde que estas empreguem 50 ou mais trabalhadores, e prevê a aplicação de medidas variáveis consoante o risco de corrupção concreto em cada organização.

No setor privado, o regime inclui três medidas preventivas principais:

A adoção de um programa de cumprimento normativo;

A implementação de procedimentos de controlo interno atinentes ao cumprimento deste plano; e

A realização de procedimentos de avaliação prévia do risco relativamente a terceiros.

A fiscalização destas medidas cabe ao MENAC, que é a entidade administrativa independente criada para o efeito.

Relativamente ao programa de cumprimento normativo, da responsabilidade do órgão de administração ou dirigente, este deverá abranger toda a organização e atividade da pessoa coletiva, e incluir, pelo menos:

- Um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;
- Um código de conduta;
- Um programa de formação que garanta o conhecimento das medidas preventivas por dirigentes e trabalhadores;
- E, por fim, um canal de denúncias, nos termos previstos na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que garante medidas de proteção aos denunciadores das pessoas que denunciam violações de direito da União Europeia, nomeadamente, relativas a corrupção.

Para garantir o cumprimento deste programa, as entidades abrangidas devem ainda designar um responsável pelo cumprimento normativo, que pode ser único no caso de várias entidades relacionadas em grupo, bem como devem elaborar um ou dois relatórios anuais de avaliação da implementação das medidas preventivas, consoante o risco de corrupção em que incorrem.

Além deste plano, devem ser implementados, no caso do setor privado, diversos procedimentos de controlo interno que garantam a sua eficácia, bem como procedimentos de avaliação prévia de terceiros que ajam em seu nome, fornecedores ou clientes.

A violação das obrigações mencionadas constitui contraordenação, punível com coimas até 45 000 EUR, pelo que é recomendado que todas as medidas acima mencionadas sejam adotadas desde o dia 7 de junho de 2023 (ou desde o dia 7 de junho de 2024, no caso das médias empresas).



Duarte Santana Lopes
 Sócio / Partner

dslopes@mlgts.pt

DIREITO DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Portugal

Patente e segredo comercial, divulgar ou não divulgar?

Enquanto ativo, uma patente é reconhecida como o padrão de excelência da propriedade intelectual para a proteção da inovação. Em contrapartida, a não divulgação e manutenção do saber-fazer técnico como segredo comercial, apesar de ainda não ter o mesmo reconhecimento, tem sido alvo de um interesse crescente, impulsionado pela diretiva da União Europeia relativa à proteção de know-how e de informações comerciais confidenciais contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilegais. A verdade é que patentes e segredos comerciais não se contradizem entre si, mas antes se complementam, e desta combinação poderá resultar uma proteção abrangente e mais eficaz da propriedade intelectual como ativo. Para o efeito, a inovação deve ser avaliada de forma a discernir quais dos seus aspetos poderão ser divulgados, e vir a constar de um ou mais pedidos de patente, e quais deverão permanecer em segredo.

Nesse sentido, a medida em que se poderá detetar a inovação é importante para se optar pela divulgação ou não divulgação. Por outras palavras, se a inovação se define por aspetos que podem ser detetados no produto final, então valerá a pena apostar numa proteção por patente, já que, tal facto permitirá realizar o enforcement do direito perante terceiros, num cenário de suspeita de infração. Por outro lado, etapas de fabrico complexas, que não se reflitam no produto final, podem ser indetetáveis e, por conseguinte, dificultar ou tornar mesmo impossível o enforcement do direito, pelo que se justificaria a sua não divulgação.

Numa outra perspetiva, se a inovação for crucial para o desenvolvimento do negócio, mas se se reconhecer que será apenas uma questão de tempo até que os concorrentes a descubram também, ser o primeiro a apresentar um pedido de patente e obter um direito exclusivo potencialmente poderoso contra aqueles que são mais “lentos”, configurará uma grande vantagem competitiva.

Por último, há situações em que uma determinada inovação não se considera ser suficientemente meritosa para justificar a sua proteção através de patente, nem valiosa para fazer o esforço de a manter em segredo. Neste caso, a ferramenta de eleição seria a realização de uma divulgação defensiva, publicando a inovação propositadamente, tornando-a estado da arte e, dessa forma, impedindo que um concorrente venha a obter uma patente e, consequentemente, o monopólio de exploração dessa inovação. Em conclusão, um pacote que inclua uma combinação entre patentes e segredos comerciais, proporcionará uma proteção eficaz e com potencial para abranger os diferentes aspetos da inovação. Neste contexto, o recurso a especialistas em Propriedade intelectual revela-se uma importante mais-valia para os produtores tecnológicos, pois a experiência e conhecimento que estes têm do sistema de PI e das suas ferramentas, ajudará definir e implementar a estratégia de proteção que melhor se adequa às características da inovação.



Tiago Andrade
 Mandatário Europeu de
 Patentes e Agente Oficial da
 Propriedade Industrial

tiagoandrade@jpcruz.pt

NOTÍCIAS BREVES

Portugal

Aprovação do Regulamento de Inteligência Artificial

No dia 21 de maio, o Conselho Europeu aprovou o Regulamento Europeu que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (IA). Este diploma regula a introdução, gestão do funcionamento e a utilização de sistemas de IA na União Europeia, garantindo um elevado nível de proteção da saúde, segurança e direitos fundamentais.

O regulamento proíbe usos de IA considerados de risco inaceitável e impõe requisitos rigorosos e obrigações aos participantes na cadeia de valor, incluindo empresas. Além disso, impõe obrigações de transparência em relação a determinados sistemas de IA, especialmente os destinados a interagir com pessoas singulares e a geração de conteúdos. Adicionalmente, constrói um sistema institucional de governação e supervisão e prevê sanções pesadas para infrações ao Regulamento.

Poderá consultar esta notícia neste [link](#).

Procedimento de Constituição Online de Sociedades comerciais e civis sob forma comercial

Foi publicada, em Diário da República, a Portaria nº 155/2024/1, de 24 de maio, que regulamenta o procedimento de constituição online de sociedades comerciais e civis sob forma comercial do tipo por quotas e anónima, com ou sem a simultânea aquisição, pelas sociedades, de marca registada.

Esta vem ainda alterar a Portaria n.º 1416-A/2006, de 19 de dezembro, que regula o regime da promoção eletrónica de atos de registo comercial e certidão permanente, bem como o Regulamento do Registo Comercial, de modo a incluir as menções necessárias que devem constar neste registo para o depósito da declaração de insolvência relativa a quotas ou direitos que integrem a massa insolvente, em harmonia com as práticas em outras áreas registais.

Estas alterações legislativas surgem na sequência da reformulação do sistema de informação que suporta a Empresa Online 2.0.

A Portaria está disponível para consulta neste [link](#).

IRC e seguro de saúde para sócios-gerentes - Informação vinculativa da AT

A Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) emitiu, a 3 de maio, uma informação vinculativa sobre a contratação de um seguro de saúde para sócios-gerentes e respetivos agregados familiares.

A AT considerou que, em empresas onde há apenas um sócio-gerente e nenhum outro trabalhador, o seguro de saúde para este não tem caráter geral sendo tributado em sede de IRS como rendimento da categoria A. Consequentemente, os gastos associados não podem ser aceites como gastos fiscais na esfera da empresa.

Em situações em que os sócios-gerentes não são remunerados, o seguro de saúde a contratar em seu benefício não é dedutível como gasto fiscal segundo o CIRC.

A AT esclareceu ainda que, fora destas situações, são considerados de caráter geral as Realizações de Utilidade Social colocadas à disposição de todos os trabalhadores permanentes da empresa, incluindo, à partida, também os sócios-gerentes.

Esta informação vinculativa encontra-se disponível neste [link](#).

Disclaimer

A Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã não assume a responsabilidade pelo conteúdo dos contributos e / ou dos sites associados aos links.

Envio de informações | Privacidade

Os dados e contributos constantes deste documento têm como único objetivo informar o destinatário. Os dados são geridos eletronicamente, de acordo com as disposições do RGPD e da Lei n.º 58/2019 (Lei de execução do RGPD). Se o destinatário desejar deixar de receber a newsletter e / ou desejar excluir os seus dados da base de dados da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã, pedimos que nos informe através do email indicado no nosso site.

Edição

Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã

Avenida da Liberdade 38/2
1269-039 Lisboa

Departamento Jurídico & Fiscal

Caroline Cöster Domingues (Diretora)
caroline-domingues@ccila-portugal.com
Tel: +351 213 211 207

Contacto Geral

Tel: +351 213 211 200
Fax: +351 213 467 150
infolisboa@ccila-portugal.com
www.ccila-portugal.com

Supported by:



Federal Ministry
for Economic Affairs
and Climate Action

on the basis of a decision
by the German Bundestag