

NUCANE

EDIÇÃO Nº 83 | 2026 — MAI.JUN.JUL.AGO

TÉCNICO

Regime do Reinvestimento dos Valores de Realização Benefício em sede de IRC

Manuela Melo

Technical Advisory Director | Nucase

pág. 2

CLIENTE

Drillcon Portugal. Perfuração estratégica com visão de futuro

João Nunes

Business Controller | Drillcon Portugal

pág. 3

PARCEIRO

A mobilidade funcional, uma via entre a rigidez e a flexibilidade

Luís Almeida Carneiro

Lawyer | UNIT LEGAL

pág. 4

OPINIÃO

Diretiva da Transparência Salarial: Novas Obrigações para os Empregadores

Cristina Dias

Lawyer | Nucase

pág. 5, 6 e 7



NUCANE
Filipe Rodrigues
Sales Manager

Quem domina os números, domina o jogo.

N um mercado global, cada vez mais dinâmico e agressivo, esperar pelo fecho do mês para perceber o estado do negócio já não é gestão, é arqueologia. A relação entre cliente e contabilista precisa de evoluir para além do modelo tradicional de troca de documentos, ainda em papel, no fim do trimestre.

Os softwares colaborativos vieram transformar essa lógica: quando empresa e contabilidade trabalham na mesma plataforma, a informação deixa de estar desfasada no tempo. O que é lançado hoje transforma-se imediatamente em indicador, permitindo que as decisões de amanhã sejam tomadas com base em dados atuais.

O rigor e o tempo são hoje fatores decisivos que distinguem quem reage de quem lidera. Atualmente a contabilidade já não se limita ao cumprimento fiscal, é o alicerce para definir preços, margens, gerir o fluxo de caixa e orientar o investimento. Sem dados fiáveis e atempados, a empresa navega às cegas enquanto a concorrência ajusta a sua estratégia de forma contínua. Num mercado onde os concorrentes estão à distância de um clique e alteram preços em tempo real, depender de informação com semanas de atraso significa perder vendas, margem e clientes.

Nos dias de hoje acentua-se uma mudança clara no perfil do empresário moderno, que procura cada vez mais soluções integradas e completas. Já não faz sentido trabalhar com múltiplas plataformas e ficheiros dispersos. O objetivo é um ecossistema único que ligue faturação, bancos, stocks e contabilidade, permitindo uma gestão otimizada e um acompanhamento próximo do negócio. Quando tudo está integrado, o controlo aumenta e a capacidade de decisão acelera.

A digitalização da contabilidade liberta recursos para aquilo que realmente importa: o cliente e o crescimento do negócio. Cada hora gasta em tarefas manuais como compilar extratos, conferir faturas ou corrigir lançamentos é uma oportunidade perdida noutras áreas críticas. Com ferramentas colaborativas, grande parte deste trabalho é automatizado através de integração bancária, leitura inteligente de documentos e reconciliação contínua.

O contabilista deixa de desempenhar um papel operacional e passa a atuar como analista, enquanto o empresário deixa de se preocupar com burocracias para se focar em oportunidades. Ter a contabilidade digital e acessível na cloud significa que diferentes intervenientes podem aceder à mesma informação em simultâneo, independentemente da localização. Permite aprovar pagamentos em tempo real, mesmo durante uma reunião, ou identificar rapidamente desvios na margem antes do fecho do mês. Esta capacidade de resposta imediata torna-se uma vantagem competitiva clara.

A colaboração deixou de ser um luxo para passar a ser uma infraestrutura essencial. O mercado continuará exigente, obrigando a decisões cada vez mais rápidas e precisas. As empresas que encaram a contabilidade como um arquivo histórico ficarão inevitavelmente para trás, enquanto aquelas que a utilizam como um verdadeiro painel de controlo ganham agilidade e competitividade.

O software colaborativo e integrado representa assim a ligação entre a obrigação legal e a inteligência de negócio, permitindo às empresas concentrar-se no que realmente gera valor: vendas, clientes e inovação.

No fim, quem domina os números em tempo real é quem domina o jogo.

Regime do Reinvestimento dos Valores de Realização

Benefício em sede de IRC

Para efeitos da determinação do lucro tributável, a diferença positiva entre as mais-valias e as menos-valias, calculadas nos termos do Código do IRC, realizadas mediante a transmissão onerosa de ativos fixos tangíveis, ativos intangíveis e ativos biológicos não consumíveis, detidos por um período não inferior a um ano, ainda que qualquer destes ativos tenha sido reclassificado como ativo não corrente detido para venda, ou em consequência de indemnizações por sinistros ocorridos nestes elementos, **é considerada em apenas metade do seu valor, quando:**

- a. O valor de realização correspondente à totalidade dos referidos ativos seja reinvestido na aquisição, produção ou construção de ativos fixos tangíveis, de ativos intangíveis ou, de ativos biológicos não consumíveis, no período de tributação anterior ao da realização, no próprio período de tributação ou até ao fim do 2.º período de tributação seguinte;
- b. Os bens em que seja reinvestido o valor de realização:
 - 1) **Não** sejam bens adquiridos em estado de uso a sujeito passivo de IRS ou IRC com o qual existam relações especiais;
 - 2) Sejam detidos por um período não inferior a um ano contado do final do período de tributação em que ocorra o reinvestimento ou, se posterior, a realização.

No caso de se verificar apenas o reinvestimento parcial do valor de realização, o benefício referido é aplicado à parte proporcional da diferença entre as mais-valias e as menos-valias a que o mesmo se refere.

Para efeitos da obtenção deste benefício, os sujeitos passivos devem mencionar a intenção de efetuar o reinvestimento na IES – Informação Empresarial Simplificada do período de tributação em que a realização ocorre, comprovando na mesma e nas declarações dos dois períodos de tributação seguintes os reinvestimentos efetuados.

O presente benefício não é aplicável:

1. aos ativos intangíveis adquiridos ou alienados a entidades com as quais existam relações especiais;
2. às mais e menos-valias realizadas pelas sociedades fundidas, cindidas ou contribuidoras no âmbito de operações de fusão, cisão ou entrada de ativos, bem como às mais e menos-valias realizadas na afetação permanente de bens a fins alheios à atividade exercida pelo sujeito passivo ou realizadas pelas sociedades em liquidação;
3. propriedades de investimento, ainda que reconhecidas na contabilidade como ativo fixo tangível.

Atenção que, existe penalizações fiscais, quando após beneficiarem deste regime:

- a. Não concretizem o reinvestimento, no todo ou em parte, nos prazos estabelecidos; ou
- b. Os bens, em que seja reinvestido o valor de realização, não sejam mantidos durante os prazos exigidos.



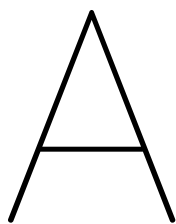
NUCASE
Manuela Melo
Technical Advisory Director

50%

Quando existe reinvestimento elegível, a diferença entre mais-valias e menos-valias é considerada em apenas metade do seu valor.

Drillcon Portugal

Perfuração estratégica com visão de futuro



Drillcon Portugal, integrada no Drillcon Group de capitais suecos, é uma empresa líder na Península Ibérica em perfuração diamantada, perfuração de produção, raiseboring e estudos geotécnicos, atuando nos setores da mineração e das infraestruturas. Através

de crescimento orgânico, inovação e forte especialização técnica, consolidou-se como uma referência no setor.

Com uma equipa altamente qualificada e uma frota moderna de equipamentos de última geração, a empresa fornece soluções seguras, eficientes e economicamente competitivas, mantendo elevados padrões de qualidade e produtividade. A sua atuação assenta numa relação próxima com os clientes, promovendo parcerias de longo prazo.

A sustentabilidade, a segurança e a qualidade são prioridades centrais, suportadas por sistemas de gestão robustos e certificações como ISO 9001 e ISO 45001. Paralelamente, o investimento contínuo na formação e desenvolvimento dos colaboradores reforça a sua posição como parceiro de excelência na área da perfuração.

A atividade de empresas de perfuração mineira, como a Drillcon Portugal, insere-se num setor estratégico em crescimento em Portugal, impulsionado pela transição energética e pela procura por matérias-primas críticas. Este contexto coloca o país numa posição favorável no panorama europeu.

Apesar disso, o setor enfrenta desafios relevantes, nomeadamente a volatilidade associada aos ciclos dos metais, a escassez de mão de obra qualificada e o aumento das exigências ambientais e regulatórias, que podem impactar prazos e custos.

Por outro lado, as oportunidades são significativas, com o potencial geológico nacional a atrair investimento e a dinamizar projetos de exploração. Empresas especializadas estão bem posicionadas para beneficiar deste contexto, sobretudo através da inovação e internacionalização.

A evolução da Drillcon Portugal tem sido marcada por uma consolidação sustentada, apoiada na sua integração num grupo internacional e na forte especialização técnica. Do ponto de vista económico-financeiro, a diversificação de mercados e clientes tem permitido mitigar a volatilidade típica do setor mineiro.

Ainda assim, persistem desafios, nomeadamente a dependência dos ciclos das matérias-primas e os elevados custos operacionais, que exigem uma gestão eficiente para garantir margens sustentáveis.

Por outro lado, a crescente procura por minerais estratégicos tem reforçado as oportunidades de crescimento, permitindo à empresa beneficiar de maior estabilidade na procura. A aposta em inovação e em contratos de médio e longo prazo surge, assim, como essencial para assegurar a sua resiliência financeira.

Num setor exigente como o da perfuração mineira, parcerias estratégicas são fundamentais para garantir competitividade e sustentabilidade. A colaboração entre a Drillcon Portugal e a Nucase representa uma mais-valia relevante, especialmente ao nível da eficiência operacional e da gestão financeira.

A Nucase, através dos seus serviços de contabilidade e consultoria, contribui para um maior controlo de custos, melhor gestão de tesouraria e planeamento estratégico mais eficaz. Num setor marcado por volatilidade e elevados investimentos, este apoio é essencial para assegurar estabilidade financeira.

Além disso, o seu conhecimento técnico permite uma melhor adaptação às exigências fiscais e regulamentares, bem como o aproveitamento de incentivos e oportunidades de financiamento. Desta forma, a parceria reforça a capacidade de decisão e permite à empresa focar-se no seu core business, promovendo crescimento sustentado e maior competitividade.

No que diz respeito a 2026, a Drillcon Portugal mantém como prioridade um crescimento sustentado, assente na criação de valor para clientes e stakeholders, através da qualidade, eficiência e proximidade ao mercado.

Entre os principais objetivos destacam-se o reforço das relações com clientes, a diversificação da carteira e a identificação de novas oportunidades de negócio, aumentando a resiliência da empresa.

Paralelamente, o foco estratégico centra-se no crescimento da atividade de core drilling, suportado por investimento contínuo em tecnologia, segurança e qualificação dos recursos humanos, garantindo elevados níveis de competitividade.

Num contexto empresarial cada vez mais exigente e competitivo, contar com um parceiro de confiança na área da gestão financeira e administrativa é um fator diferenciador. A Nucase posiciona-se como esse parceiro estratégico, oferecendo soluções integradas de contabilidade, consultoria e apoio à gestão, ajustadas às necessidades específicas de cada cliente.

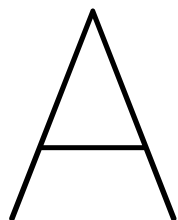
Mais do que um prestador de serviços, a Nucase assume-se como um verdadeiro aliado no crescimento do seu negócio, garantindo rigor, proximidade e uma abordagem orientada para resultados. Através de uma gestão eficiente da informação financeira, permite uma tomada de decisão mais informada, contribuindo para a sustentabilidade e competitividade das organizações.

Se procura melhorar o controlo financeiro, otimizar recursos e focar-se no desenvolvimento da sua atividade principal, a Nucase é a escolha certa. Invista numa parceria sólida e prepare a sua empresa para crescer com confiança.



DRILLCON PORTUGAL
João Nunes
Business Controller

A mobilidade funcional, uma via entre a rigidez e a flexibilidade



mobilidade funcional é um instrumento de gestão que procura equilibrar uma necessidade de flexibilidade empresarial e garantir a proteção do trabalhador.

A mobilidade funcional consiste na possibilidade de o empregador atribuir temporariamente a um trabalhador funções diferentes das originariamente contratadas, desde que respeitados os limites constante na lei do trabalho.

Em primeiro lugar, esta faculdade só pode ser exercida quando o interesse da empresa o exija. Ou seja, não pode resultar de mera conveniência arbitrária do empregador, sendo necessária uma razão objetiva, como ausência de trabalhadores, reorganização interna ou necessidade excecional de serviço.

Em segundo lugar, a alteração de funções deve ser temporária. A lei determina que a duração previsível não deve ultrapassar dois anos, reforçando a natureza excecional da medida. Se a situação se prolongar indefinidamente, poderá configurar abuso de direito ou necessidade de reclassificação profissional do trabalhador nessa situação.

Outro limite consiste na proibição de modificação substancial da posição do trabalhador. Isto significa que a mudança não pode afetar de forma relevante o estatuto profissional, dignidade, perspectivas de carreira ou conteúdo essencial da relação laboral.

A ordem de alteração deve ainda ser justificada por escrito, indicando os fundamentos e a duração previsível. Este requisito promove transparência e permite ao trabalhador controlar a legalidade da decisão.

Quanto à retribuição, a mobilidade funcional nunca pode implicar diminuição salarial. Pelo contrário, se as novas funções tiverem condições mais favoráveis, o trabalhador tem direito a beneficiar delas enquanto as exercer.

Importa referir que, salvo acordo ou norma coletiva em sentido diverso, o exercício temporário de funções superiores não confere automaticamente a categoria profissional correspondente. A categoria mantém-se, embora o trabalhador possa invocar outros direitos se houver permanência indevida.

A lei permite ainda que empregador e trabalhador alarguem ou restrinjam esta faculdade por acordo, o qual caduca em dois anos se não for utilizado.

Como muitas vezes acontece nas relações laborais, os instrumentos de regulamentação coletiva podem afastar ou adaptar este regime.

Por fim, a violação das regras relativas aos fundamentos, forma ou retribuição constitui uma contraordenação grave, sujeitando o empregador a multas.

Num regime frequentemente acusado de rígido, esta é uma modalidade que, quando bem utilizada, introduz a flexibilidade que o dia a dia impõe.

2

**ANOS
LIMITE PREVISÍVEL**

**A PERMANÊNCIA
INDEFINIDA PODE
CONFIGURAR
ABUSO DE DIREITO**



Num regime frequentemente acusado de rígido, esta é uma modalidade que, quando bem utilizada, introduz a flexibilidade que o dia a dia impõe.



UNIT LEGAL
Luís Almeida Carneiro
Lawyer

Diretiva da Transparência Salarial:

Novas Obrigações para os Empregadores



I. INTRODUÇÃO

Foi publicada no Jornal Oficial da União Europeia a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, que é designada de **Diretiva da Transparência Salarial**. Esta Diretiva visa, através da criação e implementação de mecanismos que garantam a transparência salarial, combater a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres.

A diretiva deve ser transposta para o ordenamento jurídico nacional até ao dia **7 de junho de 2026**.

Os empregadores
passam a estar
obrigados a divulgar
a remuneração ou
faixa salarial nos
anúncios de emprego

II. NOVAS OBRIGAÇÕES PARA AS EMPRESAS

Esta Diretiva aplica-se a **todos os Empregadores** dos setores público e privado. No entanto, existem algumas obrigações que apenas são aplicáveis aos Empregadores dependendo do número de trabalhadores empregados.

A Diretiva da Transparência Salarial vem impor aos Empregadores novas obrigações no âmbito dos processos de recrutamento e em matéria de disponibilização de informações.

Divulgação da remuneração

Os Empregadores devem divulgar a remuneração ou faixa salarial nos anúncios de emprego, ou, no limite antes da primeira entrevista.

Proibição de historial salarial

Passa a ser proibido os Empregadores perguntarem aos candidatos sobre o historial de remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores, apenas é possível questionar as expectativas salariais.

Neutralidade de género

Os Empregadores devem assegurar que os anúncios de emprego e as designações dos cargos sejam neutros em termos de género.

Os Empregadores estão obrigados a prestarem as seguintes informações, relativas à sua organização, sobre as disparidades remuneratórias existentes entre trabalhadores femininos e masculinos:

- A disparidade remuneratória em função do género;
- A disparidade remuneratória em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
- A disparidade remuneratória mediana em função do género;
- A disparidade remuneratória mediana em função do género nas componentes complementares ou variáveis;
- A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
- A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
- A disparidade remuneratória em função do género entre trabalhadores por categorias de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis.

ESTA INFORMAÇÃO DEVE SER FORNECIDA PELOS EMPREGADORES QUE:



Empreguem 250 ou mais trabalhadores, que devem fornecer as informações acima mencionadas **até 7 de junho de 2027**, e posteriormente, **todos os anos**;



Empreguem 150 a 249 trabalhadores, que devem fornecer as informações acima referidas até **7 de junho de 2027**, e posteriormente, de **3 em 3 anos**;



Empreguem 100 a 149 trabalhadores, que devem fornecer as informações acima referidas até **7 de junho de 2031**, e posteriormente, de **3 em 3 anos**.



Em relação às Entidades Empregadoras que empreguem menos de 100 trabalhadores, cabe aos Estados-Membros decidir se as mesmas deverão ser obrigadas a fornecer as informações relativas às disparidades remuneratórias existentes entre trabalhadores femininos e masculinos.

III. DIREITOS DOS TRABALHADORES NO ÂMBITO DA DIRETIVA



A Diretiva abrange **todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho**, incluindo os vinculados por contrato de trabalho a tempo parcial, contrato de trabalho a termo, contrato de trabalho temporário, estagiários e aprendizes.



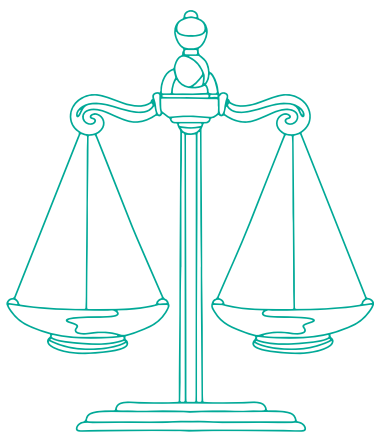
Os trabalhadores têm direito a solicitar e a receber por escrito informação sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores que executem trabalho igual ao seu.



Os empregadores devem fornecer as informações solicitadas num prazo razoável, o mais tardar no prazo de dois meses a contar da apresentação do pedido.

IV. CONCLUSÃO

As empresas terão de se adaptar às novas obrigações que terão de cumprir no âmbito da transparência salarial.



Para esse efeito, é recomendável que as empresas revejam os modelos de anúncios de emprego e devem formar as equipas de Recursos Humanos em relação às novas obrigações.

A transparência salarial representa uma mudança estrutural na gestão de recursos humanos e na promoção de igualdade de género nas organizações



NUCASE
Cristina Dias
Lawyer

A GESTÃO DO SEU NEGÓCIO **100%** DIGITAL

COM O SERVIÇO NUCASE ECOEASY ESTÁ UM PASSO À FRENTE



SEGURANÇA



POUPANÇA

EFICIÊNCIA



NUCASE
ecoeasy

SAIBA MAIS EM [NUCASE.PT](https://nucase.pt) E DÊ O PRÓXIMO PASSO PARA O SUCESSO

EDITOR
Marta Correia

COLABORADORES
Filipe Rodrigues
Manuela Melo
Cristina Dias

DESIGN E PAGINAÇÃO
Sola

IMPRESSÃO
Sprint

Nucase.
Preparamos o futuro juntos.



2026
EDIÇÃO Nº 83
MAI. JUN. JUL. AGO
PUBLICAÇÃO INTERNA

PARA MAIS INFORMAÇÕES VISITE O NOSSO SITE [NUCASE.PT](https://nucase.pt)
Av. General Eduardo Galhardo, nº 115, Edifício Nucase, Carcavelos