

NUCANE

EDIÇÃO Nº 79 | 2025 — JAN.FEV.MAR.ABR

PARCEIRO

Licença parental A teoria e a prática

Teresa Núncio
Lawyer | ESPANHA & ASSOCIADOS

pág. 2

CLIENTE

O que valorizamos na Nucase é o apoio à gestão financeira

Manuel Andrade
Country Manager | MADISTEME

pág. 3

Temos um passado, temos um presente e olhamos para o futuro com determinação

Paulo Pimenta
Manager | O CORREIO DA LINHA

pág. 4

A Nucase tem sido “uma entidade que tem permitido à equipa focar-se nas suas próprias iniciativas e desafios”

Pedro Diogo Vaz
Country Manager | SUPER BRANDS

pág. 5

TÉCNICO

Benefícios fiscais na compra de habitação própria e permanente por jovens até aos 35 anos

Manuela Melo
Technical Advisory Director | GRUPO NUCASE

pág. 6

OPINIÃO

Employer Branding

Sónia Nunes
Board Member (People Management)
GRUPO NUCASE

pág. 7



António Nunes
CEO & Founder

O ano de 2025 marcará uma nova era de transição e de oportunidades

Ao terminarmos mais um ano repleto de desafios e conquistas, é com otimismo e responsabilidade que olhamos para 2025, um ano que promete ser decisivo na transformação do setor da contabilidade. A recente aprovação do Orçamento de Estado na generalidade, sublinha as prioridades do Governo em matéria de transição digital, sustentabilidade e apoio às pequenas médias empresas (PME). Estas linhas orientadoras estão perfeitamente alinhadas com a visão estratégica que temos vindo a implementar no Grupo Nucase.

Nos últimos três anos, investimos de forma consistente na digitalização dos nossos processos. O Nucase Ecoeasy, lançado este ano, tem sido um marco neste caminho, promovendo uma contabilidade mais colaborativa, eficiente e sustentável. A partir de janeiro de 2025, passaremos a operar sobretudo em ambiente digital para o envio de documentação contabilística. Este passo, embora ambicioso, traduz o nosso compromisso em simplificar o trabalho diário dos nossos clientes, reduzindo custos operacionais e o impacto ambiental.

Reconhecemos que esta transição pode implicar ajustes significativos para algumas empresas. Por isso, reforçámos os serviços de suporte, como a digitalização de documentos e o apoio na utilização destes sistemas. Queremos garantir que todos os nossos clientes estão preparados para abraçar esta nova era com confiança e tranquilidade.

2025 será também um ano de oportunidades. As alterações fiscais previstas no Orçamento de Estado trazem novos desafios, mas também abrem portas para uma maior automatização e integração de processos financeiros. Com a nossa equipa especializada e a tecnologia de que dispomos, estamos prontos para apoiar os nossos clientes a navegar por estas mudanças de forma estratégica e informada.

A conquista dos Prémios PME Líder e PME Excelência, ano após ano, consolidam a Nucase como um parceiro de referência para as PME e um exemplo no setor da contabilidade.

Por isso, gostaria ainda de agradecer a todos os colaboradores que, diariamente, tornam este progresso possível, e aos clientes que continuam a depositar a sua confiança na Nucase. Juntos, construiremos um futuro mais ágil, sustentável e promissor.

Que 2025 seja um ano de sucesso e evolução para todos.

Licença parental

A teoria e a prática

Foi publicado um diploma com medidas de alargamento da licença parental e algumas mudanças que permitam um maior acompanhamento dos filhos nos primeiros meses de vida. Mas a sua aprovação acarreta vários desafios.

Em Portugal, após o nascimento ou a adoção de uma criança, a mãe e o pai trabalhadores, têm direito a usufruir de uma licença parental, isto é, de um período específico de dedicação à família, com permissão legal para não prestarem o seu trabalho sem perderem o direito à sua retribuição sendo esta paga através de um subsídio parental.

Nos últimos anos, Portugal tem adotado várias reformas no âmbito da licença parental, com o objetivo de promover um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores.

Uma das propostas mais recentes de alargamento da licença parental visa aumentar o período da licença para seis meses e tem gerado discussão e controvérsia junto das entidades empregadoras. Tal proposta foi aprovada a 27 de setembro de 2024, na Assembleia da República, através de um projeto de diploma que pretende fazer alterações ao atual regime de licença de parentalidade. Isto no caso de ser aprovado, devendo ainda ser objeto de discussão na generalidade na Comissão Parlamentar de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, e ainda, ser novamente discutido e votado em plenário.

Atualmente, a licença parental em Portugal é de 120 a 150 dias (cerca de 4 a 5 meses), sendo possível que os pais a partilhem. A iniciativa legislativa defende o alargamento da duração da licença de parentalidade inicial paga a 100% de 120 para 180 dias e de 150 para 210 dias, paga a 80%. Sendo que, o custo esperado desta medida para 2025 encontra-se no intervalo entre os 228 milhões de euros e os 404 milhões de euros.

O principal motivo desta alteração é o de permitir um acompanhamento mais prolongado da criança durante os primeiros meses de vida, uma fase crucial para o seu desenvolvimento, discutindo-se atualmente um novo modelo com o objetivo de apoiar ambos os pais de forma equilibrada, evitando sobrecarga para a mãe e permitindo que o pai se envolva de forma mais ativa nos cuidados com o filho.

Tal alargamento da licença parental inicial não está, no entanto, contemplado no Orçamento do Estado para 2025 (OE2025) uma vez que a medida ainda não foi objeto de aprovação final.

Principais barreiras

Embora a proposta de alargamento da licença parental para seis meses seja vista como um avanço no que concerne às políticas de apoio à família, também apresenta desafios. Um dos maiores obstáculos pode ser a adaptação das empresas a este novo modelo, principalmente as pequenas e médias empresas, que podem sentir dificuldades financeiras e ao nível da contratação devido à necessidade de substituição dos trabalhadores durante a licença.

A questão do financiamento da medida também é um ponto crucial, uma vez que o aumento da duração da licença implicará uma maior despesa para o Estado em termos de subsídios e apoio social. Assim, neste momento importa definir quais os métodos de aplicação mais eficazes para esta medida, caso venha a ser aprovada para que dela se obtenham os resultados esperados e o verdadeiro impacto na melhoria de vida das famílias a nível duradouro.

Em conclusão, podemos afirmar que será na passagem do diploma publicado para a sua aplicação que iremos encontrar os maiores desafios, obstáculos, e contrapor com as equivalentes soluções e benefícios, pelo que se pode dizer que é no campo da aplicação que converge todo o debate. Debate esse, essencial, para suscitar e responder a todas as questões que antecedem a devida aplicação, caso seja essa a vontade do legislador.

Tal alargamento da licença parental inicial não está, no entanto, contemplado no Orçamento do Estado para 2025 (OE2025) uma vez que a medida ainda não foi objeto de aprovação final.



ESPANHA & ASSOCIADOS
Teresa Núncio
Lawyer

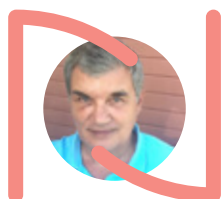
O que valorizamos na nossa relação atual com a Nucase é o apoio à gestão financeira

Madisteme Gestão e Investimentos S.A.

É uma empresa de gestão de património, que tenta rentabilizar quatro áreas de negócio: investimento financeiro (obrigações, ações); imobiliária: compra e venda de imóveis (apenas oportunidades), locação: exclusivamente escritórios de empresas e business center “Jomavipe”; cedência de espaços e apoio a clientes virtuais sendo esses serviços faturados mensalmente.

Manuel Andrade, administrador da empresa, explica que “neste setor de atividade, as dificuldades e oportunidades são sempre circunstanciais, ou seja, num período, o risco poderá ser maior, mas no período seguinte poderá haver novas oportunidades”. O maior desafio, defende, “é manter o risco baixo e simultaneamente a melhor rentabilidade possível”.

A evolução ao longo dos anos “foi positiva” e a sustentabilidade do negócio tem estado dependente de “decisões de investimento prudentes, mas procurando boa rentabilidade”. Relativamente ao trabalho conjunto com a Nucase, surgiu há 20 anos. No início, o serviço procurado era o da contabilidade. “Ficámos sempre satisfeitos com a competência e correção dos lançamentos contabilísticos e também com os prazos de finalização da informação contabilística”, explica o administrador. Mas, os tempos mudaram, e as imposições também. “A legislação está sempre a inovar, a Autoridade Tributária (AT) está constantemente a ameaçar os empreendedores, a legislação laboral tem novas exigências... e também os sistemas informáticos [Primavera, Cloudware, e outros] evoluíram muito, facilitando os lançamentos contabilísticos e a produção de relatórios de gestão.



MADISTEME GESTÃO E INVESTIMENTOS S.A.
Manuel Andrade
Country Manager

As novas situações alteraram as necessidades de apoio e o suporte que a Madisteme passou a ter de acautelar. “O que valorizamos na nossa relação atual com a Nucase é o apoio à gestão financeira. É muito importante para a empresa analisar os resultados por tipo de negócio, os custos, a evolução.” A Nucase, em conjunto com a Madisteme, “desenhou o plano de contas, os centros de custo, as rubricas, o que tem permitido armazenar os dados de forma estruturada”. Assim, quer por análise de documentos contabilísticos, quer por extração (para Excel, por exemplo) é possível ter uma visão imediata da evolução das quatro áreas de negócio da Madisteme. Manuel Andrade acrescenta: “Estamos bastante satisfeitos com a parceria com a Nucase, na execução contabilística, correta e dentro dos prazos, e também com estas novas competências e suporte na gestão financeira.”

Para o próximo ano, o objetivo parece simples, mas é desafiante: “Continuar a sobreviver”.

A evolução ao longo dos anos “foi positiva” e a sustentabilidade do negócio tem estado dependente de “decisões de investimento prudentes, mas procurando boa rentabilidade”

Temos um passado, temos um presente e olhamos para o futuro com a mesma determinação

O Correio da Linha

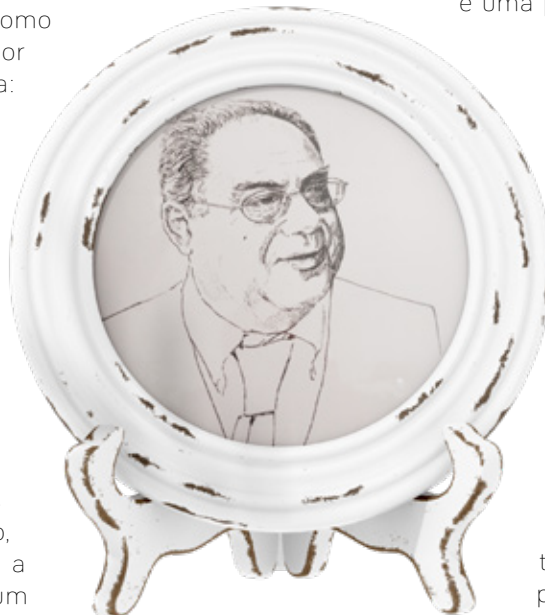
É um jornal de referência no panorama da imprensa regional e conta já com 35 anos de atividade. O Correio da Linha surgiu em 1989, numa época em que existiam perto de uma dezena de jornais. “Todos vivíamos em cordialidade, mas muitos foram desaparecendo em virtude da falta de apoio, tanto do Estado, como das empresas”, explica o diretor Paulo Pimenta. E, sublinha: “Temos um passado, temos um presente e olhamos para o futuro com a mesma determinação. Em março de 2025 vamos iniciar o nosso 36º ano com novos projetos.”

A principal dificuldade, desde logo, passa pelo facto de as pessoas continuarem a não ter hábitos de leitura. “Antigamente, num passado ainda recente, o público lia os jornais para estar atualizado, agora tem ao dispor toda a informação à distância de um clique, sem ser necessário um grande esforço para a procurar. Portanto, é difícil entrar no mercado das empresas na divulgação publicitária.”

Paulo Pimenta reforça que, ao longo dos anos, a postura da equipa tem sido “de honestidade e sinceridade com o cliente que se tornou amigo, sem

entrar em campos partidários e com uma qualidade tanto jornalística como gráfica, um pouco acima dos restantes jornais”.

A parceria com a Nucase tem sido mantida há perto de um quarto de século. “É um grupo de renome e as nossas dúvidas são prontamente resolvidas sempre com um acolhimento e uma postura de seriedade.”



O Correio da Linha abrange os concelhos de Oeiras, Cascais, Sintra e Amadora e conta com o apoio próximo de clientes/amigos que têm apoiado a publicação ao longo dos anos, pois reconhecem a diferença que existe na imprensa regional. “Chegamos às mãos dos leitores onde a notícia é importante, falamos das notícias atuais da localidade do concelho, às quais as televisões não se dedicam, pois, estão focadas no aspeto comercial e colocam espaços de publicidade superiores a 20 minutos”, defende. Ainda assim, o balanço não poderia ser mais positivo. “Ninguém nos tira o orgulho e a determinação de continuarmos a ser uma fonte de divulgação noticiosa e de difundir os nossos parceiros e os clientes”.



O CORREIO DA LINHA
Paulo Pimenta
Manager

A parceria com a Nucase tem sido mantida há perto de um quarto de século. “É um grupo de renome e as nossas dúvidas são prontamente resolvidas sempre com um acolhimento e uma postura de seriedade”, defende Paulo Pimenta.

A Nucase tem sido, desde a fundação da empresa, “uma entidade que tem permitido à equipa focar-se nas suas próprias iniciativas e desafios”

Super Brain Creators

É uma empresa focada essencialmente no projeto de premiação Superbrands, tendo também áreas paralelas no audiovisual e multimédia, assessoria mediática e organização de eventos, mas também no imobiliário. O projeto está em Portugal desde 2005 e já premiou 380 marcas no mercado.

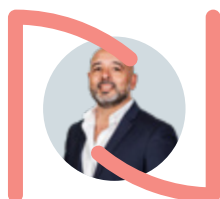
A Superbrands, enquanto organização internacional e independente, que se dedica à promoção de marcas de excelência em 89 países, é responsável por uma “avaliação idónea – em que as marcas não se candidatam – são reconhecidas mediante a avaliação do estudo de mercado e de profissionais”, explica Pedro Diogo Vaz, country manager Superbrands Portugal & Angola e gerente de negócios paralelos. “O projeto está em Portugal desde 2005, tendo premiado mais de 380 marcas no mercado.”

O maior desafio deste prémio é o reconhecimento pelos profissionais no que respeita à confiança e à credibilidade no formato da sua avaliação, “em comparação com outras premiações que estão diretamente associadas aos pagamentos que as marcas queiram fazer antecipadamente, sem assegurar idoneidade e independência”. O responsável garante que estas dificuldades obrigam a uma apresentação permanente dos factos que comprovem a idoneidade com que as avaliações da Superbrands são feitas, independentemente de a decisão da marca participar – ou não – no projeto.

“A perceção relativamente à existência de áreas diversificadas de negócio dentro de uma mesma entidade é - muitas vezes - uma surpresa agradável, permitindo a criação de confiança e o alinhamento recíproco”, refere Pedro Diogo Vaz. Independentemente de uma marca poder ser reconhecida num projeto como o Superbrands, o facto de poder contar com o apoio e contributo em áreas como o audiovisual e multimédia, a assessoria mediática e a organização de eventos “são vantagens importantes pela confiança que se estabelece entre profissionais”. Do lado das marcas, existe um “retorno impactante” que têm obtido através da “realização de várias iniciativas de networking, de projeção mediática e de visibilidade junto de potenciais clientes e parceiros”, denota o responsável. Os contributos do projeto para a área da responsabilidade social têm também sido “um facto de desenvolvimento, com impacto no ambiente profissional”.

A Nucase tem sido, desde a fundação da empresa, “uma entidade que tem permitido à equipa focar-se nas suas próprias iniciativas e desafios, com a total confiança na capacidade de acompanhamento nos temas das áreas fiscais e financeiras”, remata Pedro Diogo Vaz.

No próximo ano, o objetivo passa por estabilizar as várias áreas de negócio, fazer crescer as equipas e recursos humanos, amplificando os objetivos e dando resposta aos desafios diários a que se está sempre sujeito no mundo dos negócios.



SUPER BRANDS
Pedro Diogo Vaz
Country Manager

A perceção relativamente à existência de áreas diversificadas de negócio dentro de uma mesma entidade é - muitas vezes - uma surpresa agradável, permitindo a criação de confiança e o alinhamento recíproco

Benefícios fiscais na compra de habitação própria e permanente por jovens até aos 35 anos

O decreto-lei n.º 48-A/2024, de 25 de julho estabelece uma isenção de IMT e de imposto do selo (IS) para a primeira aquisição de imóvel, destinado exclusivamente a habitação própria e permanente (HPP), por jovens que tenham até 35 anos de idade desde o dia 01 de agosto de 2024.

Passa a estar isenta do IMT e do imposto do selo, a primeira aquisição de prédio urbano ou de fração autónoma de prédio urbano destinado exclusivamente a HPP cujo valor que serviria de base à liquidação destes impostos não exceda o valor máximo de 316.772,00€, por jovens que tenham idade igual ou inferior a 35 anos à data da transmissão, e que (cumulativamente):

- No ano da transmissão não sejam considerados dependentes;
- Não sejam titulares de direito de propriedade, ou de figura parcelar desse direito, sobre prédio urbano habitacional, à data da transmissão ou em qualquer momento nos três anos anteriores.

A verificação dos pressupostos destas isenções relativos à aquisição de imóvel que venha a constituir bem comum de um casal é efetuado individualmente em relação a cada cônjuge em partes iguais, devendo cada um apresentar uma declaração modelo 1 do IMT através do Portal das Finanças.

Deixam de beneficiar das presentes isenções, verificando-se a caducidade das mesmas nas seguintes situações:

- Quando ao imóvel for dado destino diferente daquele em que assentou o benefício no prazo de seis anos a contar da data da aquisição, salvo nos seguintes casos: i) Venda; ii) Alteração da composição do respetivo agregado familiar, por motivo de casamento ou união de facto, dissolução do casamento ou união de facto ou aumento do número de dependentes, desde que o prédio se mantenha destinado exclusivamente a habitação; iii) Alteração do local de trabalho para uma distância superior a 100 km do prédio, desde que o prédio se mantenha destinado exclusivamente a habitação.
- Quando o imóvel não for afeto à habitação própria e permanente no prazo de seis meses a contar da data da aquisição;
- O jovem que adquira o imóvel com estas isenções seja considerado dependente para efeitos fiscais, em qualquer momento durante o prazo de seis anos a contar da data da aquisição.

Por forma a que seja possível os jovens até aos 35 anos comprarem o seu primeiro imóvel destinado a habitação própria e permanente, são publicados os seguintes normativos:

- **O DL n.º 44/2024, de 10 de julho** - Estabelece as condições em que o Estado pode prestar garantia pessoal a instituições de crédito com vista à viabilização de concessão de crédito à habitação própria e permanente a jovens até aos 35 anos;
- **A Portaria n.º 236-A/2024/1, de 27 de setembro** - Proceda à regulamentação das condições da concessão de garantia pessoal pelo Estado prevista no DL n.º 44/2024, de 10 de julho;
- **Despacho n.º 13588/2024, de 18 de novembro** - Estabelece o montante máximo da garantia a conceder pelo Estado nos termos do artigo 8.º, n.º 1, da Portaria n.º 236-A/2024/1, de 27 de setembro;
- **O DL n.º 48-D/2024, de 31 de julho** - Estabelece isenções e reduções de emolumentos devidos pelo registo da primeira aquisição, por jovens com idade igual ou inferior a 35 anos, de imóvel destinado a habitação própria e permanente e pelo registo da hipoteca que se destine a garantir o mútuo concedido para aquela aquisição.



GRUPO NUCASE
Manuela Melo
Technical Advisory Director



Employer Branding

A chave para fortalecer a cultura organizacional e atrair talento

Num mundo onde as empresas competem não só por clientes, mas também pelos melhores talentos, o conceito de *Employer Branding* está a ganhar uma relevância central.

Esta estratégia visa não só construir uma marca forte e autêntica, mas também potenciar os colaboradores, conferindo-lhes autonomia, confiança e um sentido de pertença que impacta positivamente a cultura organizacional e a retenção de talentos. De uma forma simplificada, este conceito tem como objetivo criar uma marca empregadora forte ao mesmo tempo que capacita os colaboradores, transformando-os em embaixadores da empresa e promovendo uma cultura de confiança e autonomia. Quando os colaboradores sentem que têm o poder de contribuir de forma ativa para o sucesso da organização, eles tornam-se mais motivados e envolvidos. Isso não só melhora o ambiente de trabalho, mas também fortalece a marca da empresa junto a potenciais candidatos.

No contexto dos recursos humanos, o *Employer Branding* é essencial para criar uma proposta de valor autêntica e atrativa. Esta estratégia permite alinhar os valores organizacionais com as expectativas dos colaboradores, mostrando ao mercado que a empresa valoriza e apoia o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus empregados.

Na NUCASE temos algumas metodologias já implementadas e outras que ao longo do tempo vamos estrategicamente colocando em prática.

Formação em Liderança e Desenvolvimento Pessoal

Implementámos programas de desenvolvimento contínuo de formações em liderança para chefias e chefias intermédias e programas de mentoria, para que os colaboradores se sintam apoiados e motivados a crescer dentro da empresa.

Criação de espaços de colaboração e feedback

Criámos canais de comunicação abertos com reuniões regulares de feedback, para ajudar e empoderar os colaboradores ao permitir que as suas opiniões sejam ouvidas e consideradas. Quando os colaboradores percebem que têm uma voz ativa sentem-se mais motivados e envolvidos na organização.

Projetos de inovação colaborativa

Temos um programa de inovação colaborativa, onde os colaboradores são incentivados a sugerir e desenvolver ideias a que chamamos "Porque não melhorar?". É um concurso de ideias e sugestões de projetos de melhoria contínua que promovem um espírito de colaboração e autonomia. A melhor sugestão do trimestre e o colaborador que der mais sugestões no ano, recebe um prémio.

Reconhecimento e recompensa

Na NUCASE temos implementado programas de reconhecimento, onde todos os colaboradores são recompensados pelos seus contributos e resultados. É uma metodologia essencial para manter a motivação e promover a valorização. Este reconhecimento tem várias vertentes, uma mais formal, onde atribuímos vários prémios monetários trimestrais, e outra mais informal, com elogios públicos, através de uma rubrica interna trimestral, em que toda a organização pode participar e sugerir elogios e menções, assim como a publicitação interna no portal do colaborador dos elogios diretos recebidos dos clientes aos colaboradores.

Presença nas redes sociais

Publicamos alguns conteúdos que mostrem o ambiente de trabalho da empresa, incluindo projetos e eventos internos, sem expor demasiado os nossos colaboradores, mas com o intuito de que os potenciais colaboradores possam ter uma maior perceção do ambiente interno que se vive.

Investimento no bem-estar

Temos políticas implementadas de flexibilidade de horários, cowork e de trabalho híbrido com intuito de promover um ambiente inclusivo e acolhedor, assim como o equilíbrio entre trabalho-família.

Pesquisas internas e ações baseadas em feedback

Realizamos pesquisas de clima e cultura organizacional periodicamente para perceber o que os colaboradores mais valorizam e onde a empresa pode melhorar. Estes resultados são analisados e existe uma aplicação prática do feedback. Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, esta é uma vantagem estratégica para transformar os colaboradores em autênticos embaixadores da empresa e garantir um ambiente de trabalho motivador e inspirador.



GRUPO NUCASE
Sónia Nunes
Board Member
(People Management)

NUCASE

GRUPO

Inovação e confiança para a sua eficiência.

De pessoas para pessoas.



Contabilidade



Recursos Humanos



Consultoria

ENTRE EM CONTACTO CONNOSCO

A NOSSA EQUIPA ESTÁ PRONTA PARA O AJUDAR A ENCONTRAR O APOIO ADEQUADO À SUA NECESSIDADE

t. 214 585 700 e. geral@nucase.pt

CARCAVELOS + ESTORIL + SINTRA + LISBOA

nucase.pt

EDITOR
Inês Rodrigues
Marta Correia

COLABORADORES
Sónia Nunes
Manuela Melo

DESIGN E PAGINAÇÃO
Connect Digital

IMPRESSÃO
Sprint

Nucase. Preparamos o futuro juntos.



2025
EDIÇÃO Nº 79
JAN.FEV.MAR.ABR
PUBLICAÇÃO INTERNA

PARA MAIS INFORMAÇÕES VISITE O NOSSO SITE NUCASE.PT
Av. General Eduardo Galhardo, nº 115, Edifício Nucase, Carcavelos