

- p1.** A ANEME realizou Missão Institucional Inversa e recebeu visita de Delegação da Argélia a Lisboa
- p2.** Editorial . A Nação, o Estado e o Trabalho
- p3.** Entrevista . José Alexandre Costa . ARPIAL

- p4.** Atualização da retribuição mín. mensal para 2019 Obrigações Fiscais
- p5.** Segurança Social – Alterações ao regime das entidades contratantes Portugal 2020 – Novas Candidaturas ao Sistema de Incentivos às Empresas
- p6.** Seleção de Jurisprudência

- p7.** Principais Indicadores Macroeconómicos Candidaturas à Marca Entidade Empregadora Inclusiva Declaração anual à APA - produto e mapas MIRR até 31 de março de 2019
- p8.** Candidaturas para contratação de recursos humanos altamente qualificados



A ANEME REALIZOU MISSÃO INSTITUCIONAL INVERSA E RECEBEU VISITA DE DELEGAÇÃO DA ARGÉLIA A LISBOA 26 A 30 DE NOVEMBRO DE 2018

No âmbito do projeto ExporAfrica, realizado com o apoio do COMPETE 2020 e na sequência de uma anterior missão institucional a Argel, foi organizada uma Missão Institucional Inversa composta por uma delegação de instituições argelinas, designadamente: BASTP (Bourse Algérienne de Sous-Traitance et Partenariat), CACI (Chambre Algérienne de Commerce et d'Industrie) e FCE (Forum des Chefs d'Entreprises) e empresas argelinas - o Grupo Yousfi e o Grupo Gazell.

Esta Missão decorreu em Lisboa, de 26 a 30 de novembro e permitiu a visita a diversas instituições de referência e empresas representativas do setor, tendo sido, ainda, realizada uma Conferência, no dia 27 de novembro, subordinada ao tema "Negócios entre Portugal e Argélia: Oportunidades de Cooperação na Metalurgia e Eletromecânica".

A Conferência, presidida pelo Eng. José de Oliveira Guia, Presidente da Direção da ANEME, contou com a presença de cerca de 40 participantes e com a intervenção das várias instituições argelinas representadas na missão. Salientamos a presença da Senhora Embaixadora da Argélia em Portugal, Madame Fatima Selmane que referiu, na sua intervenção, a importância do reforço de cooperação entre entidades económicas e instituições dos dois países: Portugal-Argélia.

No final da Conferência, houve lugar à assinatura de um protocolo de cooperação entre a ANEME e a BASTP, que visa, entre outros objetivos, o desenvolvimento das relações institucionais e económicas entre Portugal e a Argélia que facilitem o aproveitamento de oportunidades económicas no setor da metalurgia e eletromecânica entre os dois países.



A NAÇÃO, O ESTADO E O TRABALHO

(continuação)

José de Oliveira Guia
o Presidente da Direção da ANEME

II – Sobre o dever de trabalhar

1. Um direito constitutivo da dignidade humana é o que deve garantir a cada pessoa as condições para cumprir o dever de trabalhar: porque o trabalho não é o título de um direito – é o exercício de um indeclinável dever! – é a sutileza que ilumina, a partir do sentido material e espiritual do trabalho, o enquadramento moral e cultural – mas também religioso –, da sua natureza essencialmente humana. E porque, mais adiante, me ocuparei de uma óbvia reflexão sobre a relação global do trabalho com a cidade dos homens, importará que, por agora, me detenha na avaliação crítica do seu lugar na vida social, política e económica das comunidades humanas.

Em condições normais, o trabalho é a via comum para a obtenção dos recursos que, num quadro de dignidade, asseguram quer a subsistência dos que podem trabalhar quer a dos seus dependentes. O que significa que poder cumprir o dever de trabalhar é uma condição necessária da dignidade das pessoas – e isto não é, em si mesmo, coisa pouca. Mas acontece que este valor não se esgota no mero sustento material: inclui também, por exemplo, o direito à privacidade – de que uma habitação condigna é condição imperativa –, e à liberdade – de pensamento, de mobilidade, de educação dos filhos, de reunião, de associação e de confissão religiosa, incluídos os cultos e os preceitos ou práticas de vida que lhe correspondam. Sabemos bem que este padrão de requisitos corresponde a um nível de desenvolvimento humano e de maturidade social e política, económica, cultural e religiosa, infelizmente des-

conhecida da esmagadora maioria das sociedades que habitam, connosco, o planeta; não pode deixar de ser, por isso mesmo, uma figura maior das preocupações e do esforço solidário de todos os que, em maior ou menor grau, já dele beneficiam: porque a máxima expressão do valor absoluto do trabalho reside na sua ligação intrínseca à dignidade humana.

2. Nas actuais sociedades laicas e burocráticas – em geral, as mais ricas mas nem sempre as mais desenvolvidas –, a codificação e a regulamentação administrativas enquadram o trabalho como (mais) uma categoria económica, o que significa que ele tem vindo a ser progressivamente qualificado como objecto de trocas: isto é, uma mercadoria cujo valor frequentemente arbitrário tem como referencial um preço – o salário – a cujo pagamento se chama remuneração. Nesta lógica mercantilista do trabalho reside o fundamento do conceito de mais-valia – que é, por sua vez, a chave do axioma político conhecido, no ideário comunista (marxista-leninista), por luta de classes ('O Capital' - Karl Marx – 1867!).

É nesta perspectiva que a legislação laboral tem evoluído, também nas sociedades que se proclamam democráticas, para uma formatação que acolhe a ideia da necessidade de equilibrar as relações entre empregadores e empregados: sempre consideradas, à partida, no ideário social-comunista, desiguais em prejuízo dos segundos. Trata-se, evidentemente, de uma avaliação política que poderia ser falaciosa se o princípio da liberdade contratual instituído nas sociedades democráticas pudesse ser realmente exercido por todos os contraentes. Não é, infelizmente, o caso: muitos dos que procuram exercer o seu dever de trabalhar são constrangidos a fazê-lo em estado de necessidade; e, do mesmo modo, muitos dos que pretendem disponibilizar postos de trabalho são confrontados com custos in comportáveis por efeito da escassez de operadores qualificados. De onde resulta que a adjectivação de falacioso é, com muito maior rigor e escândalo moral, social, político e económico, aplicável ao princípio da liberdade contratual: quer na modalidade dos contratos individuais quer na que é intermediada por sindicatos e associações sectoriais, e fixada em contratos colectivos. E

dado que o quadro legal destas contratações está definido, no caso português, num Código Laboral aprovado por quem deve e promulgado por quem pode, teremos de concluir que a invocação de desigualdade 'a priori', em prejuízo dos trabalhadores, só pode decorrer de um exercício demagógico de inspiração ideológica.

3. Coisa distinta será julgar da bondade de um sistema de regulação das relações laborais na perspectiva da justiça social – centrada na dignidade da pessoa humana –, e não apenas num quadro formal de normativos legais. Ora, sendo assim, é importante recuperar para o juízo a ideia central de que o direito ao trabalho decorre do dever de trabalhar: a tónica é o dever – em última análise, a fonte de todos os direitos! – E apenas por isto a nenhum poder humano é legítimo impedir ou, por qualquer forma, limitar o cumprimento do dever de trabalhar: justamente porque o trabalho é elemento integrante e conformador da dignidade humana! É nesta correlação que reside, precisamente, o fundamento e a legitimidade da expressão dignidade do trabalho: porque é através dele que o homem assegura a independência, a liberdade, o sustento próprio e o dos seus – justamente os garantes da sua própria dignidade; acrescentando que, também pelo trabalho, desenvolve, cuida e protege o nosso planeta – a Casa Comum, na expressão inspirada e inspiradora do Papa Francisco. O valor e a exigência da justiça social decorrem, portanto, da universalidade dos deveres e correlativos direitos titulados por cada um dos seres humanos que habitaram, habitam e habitarão o nosso planeta.

4. Mas o que significa, afinal, para cada pessoa, o facto de ser portadora de uma dignidade que transcende os limites da sua existência material e espiritual num universo de semelhantes? – É a sua participação, pelo trabalho, na construção e preservação do Universo! E o que une e diferencia – portanto, identifica! – cada pessoa no conjunto de todas as outras, titulares da mesma dignidade? – É a justiça social: que deve garantir às sociedades humanas a equidade na distribuição dos deveres e dos benefícios do trabalho comum. Desta Justiça falou um Homem Sábio – Paulo VI – chamando-lhe o novo nome da Paz!

(Continua na próxima edição)

INFORMAÇÕES DA ANEME EM NOVEMBRO

N.º	Título	Data
44	COMERCIAL MIDEST 2019 – LYON (França) – 05 a 08 de março 2019	08/11/2018
45	JURÍDICA Destaques da legislação nacional – novembro	30/11/2018

ARPIAL

JOSÉ ALEXANDRE COSTA – FUNDADOR E SÓCIO-GERENTE

A ARPIAL É UMA EMPRESA QUE SE ESPECIALIZOU EM MECÂNICA DE PRECISÃO. AO LONGO DE PRATICAMENTE UM QUARTO DE SÉCULO, A EMPRESA JÁ EXTRAVASOU AS FRONTEIRAS NACIONAIS E ESTÁ CADA VEZ MAIS PRESENTE NO MERCADO EUROPEU.

Breve apresentação da empresa

Faz 25 anos em fevereiro de 2019 que a Arpial trabalha no campo da mecânica de precisão. A empresa foi fundada em 1994 e resultou da minha experiência que, aos 49 anos, não tendo saída no mercado de trabalho como fresador mecânico e não vendo alternativa, resolvi constituir a Arpial, incentivado por várias pessoas. A história é muito longa e não caberia aqui. Contudo, importa referir que cinco meses depois juntou-se à empresa o meu filho (João Costa) que hoje lidera a empresa e uma equipa jovem e motivada de 13 colaboradores divididos em duas instalações, uma na Pontinha e outra em Alcochete, que totalizam cerca de 1200m² de área de trabalho. Pontualmente, ainda visito a empresa e estou atento ao evoluir do negócio e, sempre que posso e se justifica, dou formação aos colaboradores.

A Arpial trabalha muito no domínio da mecânica de precisão. De que forma se destacam das outras empresas do setor? E como se têm diferenciado ao longo dos anos: através da inovação, da qualidade, etc.?

A Arpial prima pelo rigor e honestidade para com os seus clientes e fruto disso apresenta uma imagem saudável e dinâmica, conseguindo responder atempadamente e de forma eficaz a todos os desafios a que se propõe.

Para conseguirmos destacarmo-nos no mercado onde atuamos, procuramos estar atualizados, quer ao nível da formação profissional, quer ao nível de novos equipamentos e *software*. De momento, por exemplo, estamos a ponderar a aquisição

de um novo centro de maquinaria CNC para fazer face às exigências dos nossos atuais clientes. E mais do que satisfazer os clientes, a Arpial procura surpreender, com produtos alternativos ou sugestões de melhoria para nos destacarmos face à concorrência. Queremos estar sempre um passo mais à frente.



Alcochete

Trabalham exclusivamente para Portugal ou exportam. Se sim, quais os mercados onde estão presentes?

Trabalhamos para Portugal e para todo o mundo, mas em 2018 trabalhamos especialmente para o mercado europeu, nomeadamente para Alemanha, Áustria, Itália, Espanha e Turquia.



Pontinha

Projetos para o futuro? Que investimentos gostariam de fazer? Que mercados gostariam de conquistar?

Para o futuro gostaríamos de consolidar a nossa imagem no mercado europeu e angariar mais clientes a nível nacional. Estamos a ponderar investir em mais equipamentos CNC e *software* para responder às necessidades cada vez mais complexas apresentadas pelos nossos clientes.

Qual a importância da ANEME para as empresas do setor?

A ANEME facilita-nos o acesso a informação sobre o setor e formação, bem como novas tendências, visitas de prospeção a mercados estrangeiros, *case studies*.



Interior instalações Alcochete



Interior instalações Pontinha



ARPIAL

Pontinha
T 214 784 796
F 214 784 795
E comercial@arpial.com
S www.arpial.com

Alcochete
T 212 319 199
F 212 319 201

ATUALIZAÇÃO DA RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL PARA 2019

O Decreto-Lei nº 120/2018, de 27.12, atualizou para 600 euros o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2019.

Assim, o valor das tabelas salariais mínimas correspondentes aos graus 10, 11, 12 e 13 do CCT do setor, divulgadas através da nossa Inf. 35/18, foi atualizado para 600 euros a partir de 1 de janeiro de 2019.



CALENDÁRIO FISCAL

PAGAMENTOS

IVA

Até ao dia 10 Pagamento do IVA, correspondente ao imposto apurado na declaração de novembro - periodicidade mensal.

IRS/IRC/IS

Até ao dia 21 Entrega das importâncias retidas, no mês anterior, para efeitos do IRS, IRC e Imposto do Selo.

IUC

Até ao fim do mês Liquidação e pagamento do Imposto Único de Circulação – IUC.

DECLARATIVAS

IRS

Até ao dia 10 Entrega da Declaração Mensal de Remunerações;

Até ao dia 31 Comunicação do inventário por transmissão eletrónica de dados.

IRC

Até ao dia 31 – Comunicação do inventário por transmissão eletrónica de dados.

IVA

Até ao dia 10 Envio da Declaração Periódica, pelos contribuintes do regime normal mensal, relativa às operações efetuadas em novembro;

Até ao dia 21 Entrega da Declaração Recapitulativa, pelos sujeitos passivos do regime normal mensal que tenham efetuado transmissões intracomunitárias de bens e/ou prestações de serviços noutros Estados-membros, no mês anterior;

Até ao dia 21 Comunicação por transmissão eletrónica de dados dos elementos das faturas emitidas no mês anterior pelas pessoas singulares ou coletivas.

CENFIM
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA METALÚRGICA E METALOMECÂNICA

Colaborado por: POCH, PO ISE, 2020, European Union

FORMAÇÃO para EMPRESAS e ADULTOS

- RVCC** Profissional e Dupla Certificação
- EFA** Cursos de Educação e Formação de Adultos
- FM** Formação Modular Certificada. Ações curta duração. Ciclos de formação.

Formação à Medida para Empresas | Apoio Técnico e Organizacional
Formação Contínua - Aperfeiçoamento | Formação Contínua Certificada
CET - Especialização Tecnológica | Formação Pedagógica de Formadores

CET - Cursos de Especialização Tecnológica
Nível 5 - Protocolos com diversos Estabelecimentos do Ensino Superior com a atribuição de créditos (ECTS)

APZ - Cursos de APRENDIZAGEM
Nível 4 - Confere o 12º Ano + Qualificação Profissional

CEF - Educação e Formação de Jovens
Nível 2 - Confere o 9º Ano + Qualificação Profissional

FORMAÇÃO de JOVENS

Erasmus+ Possibilidade de ESTAGIOS NA EUROPA

www.cenfim.pt
www.facebook.com/cenfim.pt

NÚCLEOS em: Amarante ■ Arcos de Valdevez ■ Caldas da Rainha ■ Ermesinde ■ Lisboa ■ Marinha Grande ■ Oliveira de Azeméis ■ Peniche ■ Porto ■ Santarém ■ Sines ■ Torres Vedras ■ Trofa

SEDE : Rua do Açúcar, 88 - 1950-010 LISBOA - Telef.: 21 861 01 50 - Fax: 21 868 49 79 - Site: www.cenfim.pt - E-mail: dir@cenfim.pt
ZONA NORTE: Rua Conde da Covilhã, Nº1400 - 4100-187 PORTO - Apartado 8006 - 4109-601 PORTO - Telef.: 22 618 21 64/77 - Fax: 22 618 95 96

INSTITUTO DO INGRESSO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL | AIMMAP | aneme

SEGURANÇA SOCIAL

ALTERAÇÕES AO REGIME DAS ENTIDADES CONTRATANTES

ABÍLIO SOUSA E MARIANA SÁ – IVOJOMA FORMAÇÃO E FISCALIDADE, LDA

Introdução

Com o final do ano de 2018, mostra-se importante atender às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro, ao nível das entidades contratantes.

Estas alterações entraram em vigor a 1 de janeiro de 2018 e incidiram sobre o artigo 140.º e sobre o n.º 7 do artigo 168.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, doravante designado abreviadamente por Código Contributivo.

O que mudou para as entidades contratantes

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro, a noção de entidade contraente adotada no artigo 140.º do Código Contributivo sofreu uma ampliação. Neste sentido, resulta do n.º 1 do artigo citado que são abrangidas pelo regime de entidades contratantes as pessoas coletivas e as pessoas singulares com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que no mesmo ano civil beneficiem de mais de 50% do valor total da atividade de trabalhador independente.

A qualidade de entidade contratante é apurada apenas relativamente aos trabalhadores independentes que se encontrem sujeitos ao cumprimento da obrigação de contribuir e tenham um rendimento anual obtido com prestação de serviços igual ou superior a seis vezes o valor do IAS, em conformidade com o n.º 2 do artigo 140.º do Código Contributivo.

Consideram-se como prestados à mesma entidade contratante os serviços prestados a empresas do mesmo agrupamento empresarial.

Assim, para o cálculo do valor total do trabalho prestado pelo trabalhador independente à mesma entidade relevam apenas os rendimentos da categoria B.

A outra alteração verifica-se ao nível da taxa contributiva das entidades contratantes que sofreu um agravamento. Até 31 de dezembro de 2017 a taxa era de 5% e a partir de 1 de janeiro de 2018 passou a ser:

- 10 %, nos casos em que se verifique uma dependência económica superior a 80%; e
- 7%, nos restantes casos.

Como já mencionado, estas alterações produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2018. Desta forma, o cálculo das contribuições devidas em 2018 pelas entidades contratantes tem de levar em consideração o exposto no presente informativo, cujo pagamento ocorre em 2019. De referir que é o trabalhador independente com qualificação ativa que declara o valor de atividade auferido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano civil anterior ao da entrega da declaração. A obrigação contributiva das entidades contratantes constitui-se no momento em que a instituição de Segurança Social apura oficialmente o valor dos serviços que lhe foram prestados e efetiva-se com o pagamento das respetivas contribuições, as quais se reportam ao ano civil anterior.

Posteriormente, a entidade contratante é notificada para o pagamento das contribuições, cujo prazo de pagamento ocorre até ao dia 20 do mês seguinte ao da notificação. No caso de a entidade contratante não concordar com o valor a pagar, pode reclamar no prazo que é estabelecido para o pagamento.

O não cumprimento deste prazo implica pagamento de juros de mora e está sujeito a contraordenação.

Uma vez recebida a notificação, a entidade contratante pode aceder à Segurança Social Direta, em www.seg-social.pt, a fim de consultar a lista das notificações recebidas.

Para aceder ao detalhe da obrigação contributiva por cada trabalhador independente, deve selecionar o separador Conta-corrente e em seguida Consultar notificações recebidas pelas Entidades Contratantes, selecionando o botão Ver.

Exemplo ilustrativo

Imagine-se um trabalhador independente que auferiu em 2017 rendimentos da categoria B no valor de € 10.000,00, sendo que 7.000,00 destes são provenientes da empresa X.

a) Qual a contribuição a pagar pela empresa X em janeiro de 2018 referente ao ano de 2017?
 $\% = (7.000,00/10.000,00) \times 100 = 70\% < 80\%$
 Empresa X não fica abrangida pelo regime das entidades contratantes previsto no artigo 140.º do Código Contributivo em vigor a 31 de dezembro de 2017.

b) Qual a contribuição a pagar pela empresa X se tais rendimentos fossem auferidos em 2018?
 $\% = (7.000,00/10.000,00) \times 100 = 70\% < 80\%$
 Empresa X fica abrangida pelo regime das entidades contratantes previsto no artigo 140.º do Código Contributivo em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.

Taxa: 7% dado que a dependência económica é inferior a 80%

Contribuição: $0,07 \times 7.000,00 = € 490,00$

Agravamento contributivo: € 490,00.

PORTUGAL 2020 – NOVAS CANDIDATURAS AO SISTEMA DE INCENTIVOS ÀS EMPRESAS



DOMÍNIO DA COMPETITIVIDADE E INTERNACIONALIZAÇÃO – REGIÃO NUTS II DO CONTINENTE (NORTE, CENTRO, LISBOA, ALENTEJO E ALGARVE).

Aviso N.º 31/SI/2018 – Sistema de Incentivos Inovação Produtiva

Data de início: 11-12-2018

Data de encerramento: 15-03-2019.

Aviso nº 32/SI/2018 - Internacionalização das PME – Novos Exportadores.

Data de início: 11-12-2018

Data de encerramento: 08-02-2019.

Aviso N.º 33/SI/2018 – Empreendedorismo Qualificado e Criativo

Data de início: 12-12-2018

Data de encerramento: 15-03-2019.

Aviso N.º 34/SI/2018 – Investigação e Desenvolvimento Tecnológico (SI I&DT)

Data de início: 21-12-2018

Data de encerramento: 29-03-2019.

Para mais informações consulte a nossa informação económica nº 46 e os respetivos avisos no site Portugal 2020 – www.portugal2020.pt.

SELEÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

DESCANSO SEMANAL

I.O artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse

período seja concedido em cada período de sete dias, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C306/16.

II.Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdic-

ções dos Estados-membros que possam ser chamados a decidi-la.

III.A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.

Acórdão do STJ de 14-11-2018

NOTA DE CULPA - DESCRIÇÃO CIRCUNSTANCIADA DE FACTOS

A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidade do procedimento disciplinar.

Acórdão do STJ de 14-11-2018

PROCEDIMENTO DISCIPLINAR - CADUCIDADE DO DIREITO DE APLICAR A SANÇÃO - DILIGÊNCIAS DE INSTRUÇÃO

I.As diligências probatórias a que se reporta o art.º 356.º, n.º 1 do Código do Trabalho, são não apenas as requeridas na resposta à nota de culpa, mas também as determinadas oficiosamente pelo instrutor do processo, destinadas a esclarecer os factos imputados na nota de culpa ou invocados na resposta a esta, sejam ou não suscetíveis de atenuar a responsabilidade do trabalhador.

II.A lei não estabelece qualquer prazo ou limite de tempo entre diligências de instrução, mas apenas entre a última diligência ou a receção dos pareceres referidos no nº 5 do art.º 356º do Código do Trabalho ou o decurso do respetivo prazo e a decisão, embora o princípio da celeridade que informa o procedimento disciplinar imponha que a fase da instrução deve ser conduzida de forma diligente e com a brevidade possível.

Acórdão do STJ de 14-11-2018



CREDIBILIDADE - IMPARCIALIDADE - RIGOR
reconhecidos na certificação de produtos e serviços e de sistemas de gestão

Parceiro de Confiança no seu Negócio

Membro de vários Acordos de Reconhecimento Mútuo
Presente em 25 países



certif
Associação para a Certificação

Acreditada pelo ENAC
como organismo de certificação
de produtos (incluindo equipamentos
dos Produtos de Construção,
instalação e sistemas de gestão



R. José Afonso, 9 E - 2810-237 Almada - Portugal - Tel. 351.212.586.940 - Fax 351.212.586.959 - E-mail: mail@certif.pt - www.certif.pt

PRINCIPAIS INDICADORES MACROECONÓMICOS – NOVEMBRO DE 2018

INDICADOR	UNIDADE	2016	2017	3.º Trim 18	Ago 18	Set 18	Out 18	Nov 18
PIB pm preços const 2011	10 ⁶ Euro VH	174 506,3 1.6	179 172,9 2.7	46 017,0 2.1				
PIB pm preços correntes	10 ⁶ Euro VH	185 494,0 3.2	193 121,9 4.1	50 468,4 3.3				
Exportações Totais	10 ⁶ Euro VH	77 286,5 4.4	83 372,9 7.9	21 274,9 3.1	4 043 2.3	4 698 1.0	5 155 5.9	
Importações Totais	10 ⁶ Euro VH	81 191,3 4.2	87 632,8 7.9	22 920,9 3.5	5 748 8.2	5 924 0.4	6 748 5.3	
Índice de Produção Industrial total	VH VM12	2.3	4.0	-1.7	-3.7 1.1	-0.5 0.8	-0.1 0.4	
Índice de Produção Industrial indústria transformadora	VH VM12	0.0	4.3	-1.6	-3.1 1.3	-0.9 1.0	-1.5 0.4	
Emprego Total	VH %	1.2	3.3	2.1				
Taxa de Desemprego	%	11.1	8.9	6.7				
Índice de Preços no Consumidor	VH VM12	0.9	1.5	1.4	1.2 1.2	1.4 1.2	1.0 1.1	0.9 1.1
Taxa de Câmbio do euro valores médios	dólares				1,155	1,166	1,148	1,137
Brent valores médios (barril)	dólares				72,53	78,89	81,03	64,75
Taxas de Juro Euribor (3M), fim do período	%	-0.32	-0.33		-0.32	-0.32	-0.32	-0.32

FONTE:

INE – Instituto Nacional de Estatística, Banco de Portugal, Gabinete de Estratégia e Estudos do M.E.E.

NOTAS:

Exportações e Importações mensais – Dados preliminares
Exportações e Importações anuais e trimestrais – Dados encadeados em volume

UNIDADES:

VH – Variação Homóloga (%)
VM12 – Variação Homóloga Média dos últimos 12 meses

CANDIDATURAS À MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA

A partir do próximo dia 2 de janeiro e até 28 de fevereiro de 2019 estão abertas as candidaturas à Marca Entidade Empregadora Inclusiva em IEFOnline.

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva destina-se a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

A Marca é atribuída de 2 em 2 anos, nos anos ímpares, aos empregadores que contribuam para a implementação de um mercado de trabalho inclusivo e se distingam, por práticas de referência nos seguintes domínios.

- Recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional;
- Manutenção e retoma do emprego;
- Acessibilidades;
- Serviço e relação com a comunidade

Às entidades que se destaquem por práticas exemplares em todos os domínios é atribuída a Marca Entidade Empregadora Inclusiva - Excelência.

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva será atribuída por um Júri, constituído por representantes das Associações empresariais, sindicais, organizações da economia social, organizações de entidades que apoiam pessoas com deficiência e da administração pública.

As candidaturas serão analisadas por uma comissão de peritos, constituída por pessoas com experiência profissional relevante nos domínios da gestão de recursos humanos, da responsabilidade social das empresas indicadas por organizações da área da gestão e da responsabilidade social.

DECLARAÇÃO ANUAL À APA - PRODUTO E MAPAS MIRR ATÉ 31 DE MARÇO DE 2019

Informam-se todos os Associados que irá decorrer do início de janeiro até 31 de março o período declarativo da Agência Portuguesa do Ambiente (APA).

Estão obrigados a declarar à APA todas as empresas que colocaram produtos e resíduos, durante o ano de 2018, no mercado nacional. Os produtos de declaração obrigatória são: embalagens, equipamentos elétricos, pilhas e acumuladores, óleos, pneus e veículos.

As declarações à APA são feitas através da plataforma SILIAmb, dessa agência, onde devem estar já inscritos e, no caso de produto, ter já feito o respetivo enquadramento.

A declaração anual para produto, consiste em duas declarações: “Declaração Produtor Correção 2018” para produtores/embaladores que colocaram produtos no mercado em 2018 e “Declaração Produtor Estimativa 2019” para produtores/embaladores que coloquem produtos no mercado em 2019.

No caso de resíduos, as declarações correspondem aos já conhecidos mapas MIRR - Mapa Integrado de Registo de Resíduo. Chama-se ainda a atenção que, caso declarem equipamentos elétricos, estes devem ser declarados nas seis categorias previstas na alínea “e” do número 1, do artigo 2, do DL 152-D/2017, quer para os colocados em 2018, quer para os estimados para 2019. Para esclarecimentos adicionais, podem os Senhores Associados dispor do departamento técnico da ANEME, através do contacto: dt@aneme.pt.

FEIRAS

2019

▶ **MIDEST LYON** (França)

5 a 8 de março

▶ **SUBCONTRATACIÓN BILBAU** (Espanha)

4 a 6 de junho

SESSÕES DE ESCLARECIMENTO

JANEIRO

▶ EN 1090 (Estruturas metálicas)
• 22 de janeiro

▶ ISO 3834 (Certificação de soldadores)
• 29 de janeiro

FEVEREIRO

▶ Seminário Orçamento de Estado para 2019
• 4 de fevereiro

▶ Ação de Formação Financeira – Banco de Portugal
• 6 de fevereiro

A AGENDAR

▶ Nova Legislação sobre Proteção de Dados Pessoais

▶ Segurança de Informação

▶ Alterações ao Código do Trabalho

CANDIDATURAS PARA CONTRATAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS ALTAMENTE QUALIFICADOS

No âmbito do Sistema de Incentivos - Qualificação das PME, Programa Operacional de Competitividade e Internacionalização, estão abertas candidaturas para contratação de recursos humanos altamente qualificados, visando fomentar a contratação, por parte das empresas, de recursos humanos altamente qualificados dotados de grau académico com nível de qualificação igual ou superior a 6 (licenciados, mestres, doutorados ou pós-doutorados).

Os avisos apresentam algumas diferenças, consoante os Programas Operacionais Regionais - Norte, Centro, Lisboa, Alentejo ou Algarve, nomeadamente quanto aos prazos de candidatura, pelo que devem ser consultados em <https://www.portugal2020.pt/Portal2020/Candidaturas-abertas-auto> os seguintes Avisos: AVISO N.º NORTE-59-2018-42 AVISO N.º CENTRO-59-2018-22 AVISO N.º LISBOA-59-2018-40 (Apenas para contratação de doutorados) AVISO N.º ALT20-59-2018-50 AVISO N.º ALG-59-2018-29 Os beneficiários dos apoios previstos são empresas PME (micro, pequenas e médias empresas), de qualquer natureza e sob qualquer forma jurídica.

Os trabalhadores a contratar não podem ter vínculo de trabalho com a empresa beneficiária (ou com empresas em que a empresa beneficiária tenha a possibilidade de exercer controlo, diretamente ou através dos seus sócios e/ou gerentes, ao nível da detenção de mais de 50% do capital social ou de posição determinante nas deliberações dos órgãos sociais) durante os 12 meses anteriores à data da candidatura. As contratações não podem corresponder a postos de trabalho de gerentes, administradores e/ou sócios/acionistas da empresa beneficiária. Deve registar-se uma criação líquida de postos de trabalho, ao nível dos recursos humanos altamente qualificados, calculada pela diferença entre a média mensal do ano da conclusão do projeto e a média mensal do ano pré-projeto. O beneficiário deve comprometer-se a manter na empresa os postos de trabalho apoiados no âmbito do projeto, durante três anos a partir da sua data da conclusão, podendo os quadros téc-

nicos contratados ser substituídos, desde que por outros com qualificação mínima equivalente. Quando estejam em causa licenciados e mestres, para além do grau académico, deverá ser evidenciada especialização profissional específica relevante para a área de contratação, no contexto empresarial ou regional em que a empresa contratante se insere. Os licenciados devem ter no mínimo 5 anos de experiência. Deve ser celebrado um contrato de trabalho entre o trabalhador e o beneficiário, com a duração mínima de 24 meses, sendo elegíveis os custos salariais pelo período máximo de 36 meses, com os seguintes limites para o respetivo salário base mensal:

a) Limite mínimo: 1.500 euros

b) Limites máximos:

(i) Recursos humanos com nível de qualificação 6 (licenciatura): 1.613,40€ (Valor correspondente ao previsto no Índice Remuneratório 23 da TRU);
(ii) Recursos humanos com nível de qualificação 7 (mestrado): 2.025,35€ (Valor correspondente ao previsto no Índice Remuneratório 31 da TRU);
(iii) Recursos humanos com nível de qualificação 8 (doutoramento e pós-doutoramento): 3.209,67€ (Valor correspondente ao previsto no Índice Remuneratório 54 da TRU).

Considera-se salário base: o conjunto de todas as remunerações de carácter certo e permanente sujeitas a tributação fiscal e declaradas para efeitos de proteção social do trabalhador. Consideram-se elegíveis os subsídios de férias e de natal e são ainda elegíveis os respetivos encargos sociais obrigatórios (despesas com segurança social e seguro de acidentes de trabalho).

Os apoios concedidos consistem num incentivo não reembolsável no valor de 50% das despesas elegíveis.

Os critérios de seleção para a tipologia de projetos Contratação de RHAQ correspondem a dois domínios de avaliação (a qualidade do projeto e o seu impacto na competitividade da entidade e da região de localização) pelo que as empresas interessadas nas candidaturas deverão ter em conta os Domínios Prioritários das Estratégias Regionais de I&I para uma Especialização Inteligente (RIS3).