



#INPUT

REVISTA

DA ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PENAFIEL

Sucessão na Gestão de Empresas Familiares Os Desafios na Passagem de Geração



Os desafios e as vantagens da sucessão na gestão de empresas familiares



Aceleradora StartUp AEP. O papel da inovação na criação de valor e sustentabilidade



A importância da formação na carreira profissional. Os desafios e oportunidades na qualificação



#INPUT

Revista da Associação Empresarial de Penafiel

Edição nº 20

Trimestral

Abril de 2025

Edição e Propriedade

Associação Empresarial de Penafiel

Rua D. António Ferreira Gomes, 1324

4560-230 Penafiel

255 718 020

geral@aepenafiel.pt

www.aepenafiel.pt

Coordenação Editorial

Associação Empresarial de Penafiel

Design e Fotografia

Associação Empresarial de Penafiel

Impressão

Involgar Artes Gráficas

Tiragem

5000 Exemplares / Distribuição Gratuita



ASSOCIAÇÃO
EMPRESARIAL
DE PENAFIEL

“

Dentro da família, os valores morais
estão à frente dos números.

Declaração de Manuel Tarré, CEO da Empresa Gelpixe

”

Índice

Input do Colunável	03
Filipa Pires, Diretora Executiva Pessoas e Sistemas	
Input Associado	04
Sucessão na Gestão de Empresas Familiares	
Input Empresas e Projetos	08
Programa de Aceleração de Startups AEP	
Input Jurídico	11
Sucessão na Gestão de Empresas Familiares	
Input Formação	12
Formação para Empregadores 50+ Formação Modular Centro Qualifica	
Input Eventos	14
XIV Flores & Sabores	
Input Erasmus +	15
EDP-VET: Educação Profissional para um Futuro Sustentável e Digital	

INPUT

DO COLUNÁVEL

Filipa Pires, Diretora Executiva
Pessoas e Sistemas



A Sucessão de Liderança nas Empresas - “Um Mal” Necessário

As sucessões de liderança nas empresas podem ter um impacto significativo, a curto ou a longo prazo. Esta sucessão deve ser estrategicamente pensada e bem conduzida para garantir que o processo de mudança permita o envolvimento e o compromisso de todos, de forma a garantir o crescimento e até a continuidade da empresa.

Uma sucessão bem-sucedida garante que a empresa continue a operação sem grandes interrupções, é essencial garantir a confiança dos colaboradores, dos investidores e de todos os stakeholders, não deve haver grandes desvios.

Não nos podemos esquecer que os líderes são os “modelos” das culturas organizacionais, o garante de sentido e propósito à organização. Quando há uma mudança desse propósito pode não haver uma identificação, é fundamental que haja um alinhamento entre o propósito da empresa, o do indivíduo e da equipa, sob pena de haver um afastamento e uma desagregação. Por isto, a sucessão de liderança deve garantir um alinhamento entre o novo líder e os valores das empresas.

Esta transformação ou adaptação de uma nova cultura (é inevitável) deve ser feita de forma estratégica para não gerar resistências e incertezas.

Estamos numa fase, até pela própria história do país, de muitas sucessões de liderança, de “pais para filhos” ou até para direções executivas externas, não tão comum em empresas familiares, mas já começa a acontecer. Naturalmente, que

os perfis de liderança atuais têm um foco maior na inovação, nos objetivos, numa gestão mais ágil e suportada em decisões mais rápidas, um maior contacto com ambientes multiculturais, por isso, assistimos a uma viragem de paradigma. Temos lideranças menos paternalistas do que tínhamos no passado. Que eram ao mesmo tempo muito próximas (até pelo contacto com as próprias famílias dos colaboradores e os seus contextos) mas em simultâneo mais diretivas.

Contudo, no seu tempo foram eficazes e bem-sucedidas, temos de pensar que o melhor líder é sempre aquele que consegue a perceção dos sabores singulares de cada situação tal como ela é nas suas diferenças específicas... e no seu tempo.

O desempenho e os resultados dependem da capacidade das novas lideranças tomarem decisões rápidas, estratégicas e bem informadas, para que o impacto nos colaboradores em cenários de transição seja bem aceite e a empresa não sofra a curto prazo um decréscimo dos resultados financeiros e operacionais.

Importa salientar a questão do medo e da incerteza associados a contextos de sucessão de liderança. A comunicação deve ser sempre transparente e contínua, promovendo o envolvimento de todos nos processos de mudança, o objetivo é assegurar um clima de confiança e segurança para não abalar a motivação dos colaboradores e pôr em causa a sua própria retenção.

Outro aspeto a salientar numa sucessão de liderança é a imagem e a reputação externa. A forma como comunica com o mercado pode influenciar os clientes e investidores. Importa garantir ambientes de confiança e seguros, e para isso, o trabalho tem de ser feito a montante, temos de assegurar que quem vai assumir a liderança “pôs o dedo no ar” ou seja, fê-lo de forma voluntária (não imposta) e se preparou para o desafio, integrando os valores e a “vida” que se sente dentro da organização.

As lideranças “da nova geração”, as que temos agora na maioria das organizações, devem ser ágeis nas decisões para poderem acompanhar um mundo acelerado e incerto, com foco na inovação e sustentabilidade, inclusivas, multiculturais, centradas na sua qualidade de vida interior, na relação com o tempo e na relação com os outros. Um ambiente incerto requer lideranças mais humanizadas, capazes de garantir níveis empáticos altos e uma capacidade de flexibilidade e resiliência adaptadas aos contextos. Atenção plena ao momento é cada vez mais o sentido...

Liderar a transição requer preparação, sentido e uma consciência clara que a liderança é um ato de servir os outros, para que outros depois se tornem também “servidores” ... aqui está a base!

INPUT

ASSOCIADOS

Sucessão na Gestão de Empresas Familiares

Os Desafios e as Vantagens da Sucessão na Gestão de Empresas Familiares

Segundo a Associação de Empresas Familiares (AEF), as empresas familiares em Portugal representam a maioria do tecido empresarial, correspondendo a cerca de 75% do tecido empresarial do país. Na região do Tâmega e Sousa e em particular no concelho de Penafiel não é exceção. Na edição 20 da revista #Input vamos apresentar três empresas familiares que já vão na segunda geração por motivos diferentes, desafios e novas visões sobre o negócio.

Certo é que na sua génese a empresa familiar é comum a todas, parte de um pressuposto de futuro entre gerações e não tanto da grandeza que a empresa pode alcançar. No entanto, é verdadeiro dizer que as empresas familiares não são apenas pequenas e médias empresas. De resto, em Portugal, os grandes grupos económicos começaram em empresas familiares e que hoje já passaram pela segunda e terceira geração.

A Vidriluz, FONSECAS & FRADE, Lda (Vidriluz) é um caso real, em Penafiel, onde a gestão da empresa foi, desde a sua base, familiar. Fundada por José Luís Frade e a esposa Maria Natália Frade, foi ao longo do tempo agregando familiares quer na mão de obra quer na sua gestão. A atividade iniciou-se em 1977, no centro histórico de Penafiel, mas já com um conhecimento sólido do casal uma vez que anteriormente tinham o mesmo negócio em Angola. Com a repatriação, o negócio foi recomeçado em Penafiel, com mais dois sócios, irmãos da sócia maioritária. Mais tarde, juntam-se de forma natural os filhos do casal e saem os sócios iniciais. Não que os filhos entrassem com quotas na empresa, mas já com os olhos postos no futuro.

Atualmente, José Manuel Frade, Celso Frade e Guida Frade partilham a gestão da empresa familiar com a mãe, Maria Natália, que por infortúnio perdeu o seu sócio maioritário em 2020.

Uma sucessão natural ao longo dos tempos, mas forçada *“legalmente pela perda do nosso Pai. Até à morte dele nenhum de nós estava na gestão da empresa, embora desde muito cedo estívéssemos na gestão do negócio no dia a dia”*, assumiu Celso Frade, um dos rostos desta empresa que foi crescendo ao longo dos tempos, tornando-se numa das maiores do setor do concelho de Penafiel.

Se de um modo geral, na gestão de empresas familiares o desafio da inovação embate na primeira geração, na Vidriluz a gestão dos sócios maioritários com a visão da segunda geração, nunca deixou que a inovação dificultasse o crescimento.

“O meu Pai tinha uma visão do negócio sempre em ascendente, com passos sólidos, e por isso usava-se de nós para evoluir com conhecimento e estrutura. Nunca fomos muitos colaboradores, porque também somos parte da produção, e esse ambiente facilitou a gestão entre todos. Os nossos funcionários sempre nos respeitaram, mas sempre estivemos todos ao mesmo nível na produção. A diferença é que nós, os irmãos, agora tomamos as decisões que antes eram, maioritariamente, tomadas pelo Pai”, adiantou Guida Frade, a última dos filhos a entrar na empresa. *“Eu trabalhei numa outra empresa e quando cá cheguei percebi que éramos todos iguais, só que a nós dependiam decisões mais difíceis. De resto, não fazemos distinções e parece-nos ser a chave do nosso sucesso”*. José Manuel Frade, o primeiro dos filhos a entrar na empresa, por ser o filho mais velho e o primeiro a iniciar a atividade laboral, afirma que *“aqui todos fazemos de tudo, embora tenhamos as funções bem definidas, acabamos todos a ajudar, nomeadamente, colocando os colaboradores em todos os processos. A responsabilização faz o grupo mais coeso e forte”*.



A sucessão foi feita ao longo dos tempos, no entanto, no que toca a quotas na empresa *“foi com a morte inesperada do Pai que teve de acontecer, lembrando que a sócia maioritária se mantém diariamente na empresa. A nossa mãe está cá para que saibamos que a união familiar é que vai dar continuidade ao negócio por muitos anos”*, afirma Celso Frade. Maria Natália ouve atentamente as palavras dos filhos a descrever o funcionamento da empresa e afirma que *“no negócio passamos por muitas dificuldades, mas o que sempre me preocupou foi o futuro deles sem nós. Se a união entre eles se manterá. Mas sinto que agora isso já não é problema. Eles sabem que o negócio depende deles e durante alguns anos sei que vão continuar a lutar pela empresa que tanto nos custou ao longo da vida”*.



Para os colaboradores a entrada dos filhos na empresa foi aceite de forma natural, como foram envolvidos no processo, nunca sentiram uma diferença entre o Pai e os filhos, e *“claramente perceberam que também eramos gestores e essa passagem de administração foi tão natural como a nossa convivência diária”*.

“claramente perceberam que também eramos gestores e essa passagem de administração foi tão natural como a nossa convivência diária”

Sobre os clientes *“também não houve essa dificuldade porque o nosso pai, a partir de certa altura, colocou-nos na gestão da empresa e todos se habituaram a nós, sem que fosse necessária uma passagem legal para que houvesse esse reconhecimento”*, explicou Celso Frade.

E se na Vidriluz a sucessão na gestão familiar foi feita ao longo do tempo, na Albano Magalhães, Lda foi literalmente de um dia para o outro. O infortúnio bateu à porta e a gestão da empresa foi adaptada à realidade.

A empresa Albano Magalhães, Lda, materiais de construção e distribuição de gás, completa neste ano de 2025, 50 anos de atividade, estando na gestão do fundador e da esposa Fátima Magalhães até 1996, aquando da morte do administrador. Nesse momento, não só a dor familiar falou mais alto, como a necessidade de dar continuidade de um negócio que corria da melhor forma. Quatro espaços abertos ao público entre Penafiel e Marco de Canaveses, dois armazéns e uma sócia com duas filhas, de 7 e 18 anos. É a mais velha, Susana Magalhães que não perde tempo e abraça o negócio junto com a mãe até hoje.

“A sucessão na gestão não existiu, não houve preparação de modo algum, e a minha mãe era a única que estava por dentro do negócio. Eu, apesar de crescer nos corredores da empresa, ainda estudava e não estava nos planos para estudar e juntar-me. A vida não me deu outra alternativa e achei que tinha de o fazer e passaram já quase 30 anos a liderar o negócio com a minha mãe”, começou por explicar Susana Magalhães.

A empresa passou por várias transformações, como é apanágio em todos os setores, e Susana Magalhães foi tomando decisões e direcionando o negócio para a área da distribuição de gás, o que fez com que tivesse de fechar 3 espaços e dispensar muitos colaboradores ao longo do tempo.



“Logo no início, duas mulheres a liderar mais de 20 homens foi difícil. Havia respeito pela minha mãe, mas eu não passava da filha, jovem e aos olhos deles sem autoridade. Precisei de chamar a minha mãe para dar indicações para que fossem acatadas. Naturalmente com o tempo ganhamos o respeito de todos e hoje ninguém tem dúvidas de quem lidera. Inclusive clientes e fornecedores, que no início mostraram alguma resistência, uma vez que estavam apenas habituados ao meu pai, mas hoje estão connosco e com a melhor relação”.



É aqui que se encontra uma das maiores dificuldades na sucessão, a preparação para o exterior, que neste caso não foi possível ser feita e, por isso, uma dificuldade acrescida para estas duas mulheres gestoras.

Com um negócio de 50 anos é inevitável pensar constantemente no futuro, mas para Susana Magalhães há uma certeza *“a minha filha não dará continuidade nem eu quero. O futuro será vender o negócio ou mesmo fechar. O ciclo familiar irá terminar”*.

Uma decisão difícil de tomar, mas que tem vindo a ser pensada e trabalhada para o bem pessoal e familiar.

E se é certo a durabilidade na gestão de empresas familiares, devido às sucessões na gestão, certo é também que numa sucessão bem estruturada o negócio pode até ganhar outra proporção.



É o caso da TEB – Materiais de Construção, Lda (TEB), em que desde o início da sua atividade, o fundador tinha em mente o futuro da empresa, e, por isso, levou consigo para o negócio o filho, Luís Teixeira. Apesar de José Teixeira já ter outros negócios, é com a TEB que o futuro começa a ser delineado. *“O meu pai tinha uma certeza, aos 60 anos queria estar reformado e, nesse sentido, foi sempre preparando a sua saída”*, começa por explicar Luís Teixeira, atual líder da empresa.

Foi com 19 anos que o pai o convidou para este negócio, numa altura em que Luís Teixeira deixava o ciclismo profissional, a base que o próprio assume para a sua liderança. *“Foi no ciclismo que aprendi muito do que aplico hoje na empresa, os valores, o trabalho em equipa, a gratidão para com os meus colegas e por todos os clientes que são quem nos mantém de pé”*.



De 2003 a 2009, o negócio seguia uma metodologia mais tradicional, o fundador José Teixeira assim o ditava, e Luís Teixeira foi passando por todas as áreas da empresa, sabendo que era no conhecimento de campo que ia beber do conhecimento que depois iria aplicar mediante a sua forma de liderança.



“A minha liderança é muito diferente da aplicada pelo meu pai, não sei se melhor, mas diferente. Ele sempre foi mais conservador e, por isso, as nossas ideias entravam algumas vezes em conflito. Assim, quando o meu pai decidiu aposentar-se, eu pude fazer as mudanças que refletem o crescimento da empresa ao dia de hoje”. E a diferença é visível não só no volume de negócios, na liderança do mercado na região norte, como também no número de colaboradores.

“De 4 passámos a 40 colaboradores e isso é fruto do crescimento, da minha ambição em crescer e adaptar o negócio à realidade. Eu estou sempre a pensar no futuro, em como posso manter a empresa e a vida destas pessoas que me acompanham diariamente. Eu lidero uma equipa que são, acima de tudo, pessoas, famílias que dependem de mim e, por isso, tenho de ser eu a pensar no futuro, com ou sem Luís Teixeira”, assume, dizendo que a sua dedicação ao negócio é total porque tem o apoio da sua família.

“Sem a minha família nuclear eu não podia ter dedicado tanto tempo a este negócio. E é tão verdade que eu percebi isso há muito pouco tempo. Levei a minha filha à escola pela primeira vez quando ela tinha 12 anos. Nunca me cobraram essa ausência, mas a alegria que tive naquele dia, fez-me perceber que abdiquei de muito para o crescimento desta empresa”.

A elas (filha e esposa) agradece a compreensão e dedicação a ele próprio, que lhe permitiu viver o seu negócio de corpo e alma.



Mas se houve alguma resistência à mudança por parte do fundador, na era Luís Teixeira a mudança é uma constante. No entanto, percebeu como a mudança pode ser exposta e bem recebida por todos. Sejam colaboradores ou clientes. Clientes esses, muitos deles, que acompanham o Luís desde o tempo do pai.

“Todos os clientes do meu pai ficaram comigo e estão cá hoje. Tenho a certeza de que o meu pai tem orgulho nesse processo e no que hoje aqui temos. Apesar das diferenças, também é por ele que o negócio ainda existe. A base foi dele e respeito muito o seu legado”.

A preparação na sucessão da gestão das empresas familiares é importante, mas nem sempre possível. No entanto, há um elo comum a todas: os valores familiares acima dos números do negócio. A base de uma gestão assente nas pessoas muda e transforma qualquer negócio, e a liderança de Luís Teixeira é prova disso. *“A minha liderança vive na expressão que uso: «Roda Positiva». Se todos acrescentarmos algo de bom no negócio, nas relações empresariais e comerciais, o futuro é mais seguro, porque está assente nas pessoas. E sem pessoas não há negócios, nem futuro”.*



INPUT

EMPRESAS E PROJETOS

Aceleradora Startup AEP

VALES PARA INCUBADORAS E ACELERADORAS

Programa de Aceleração de Startups da AEP: Impulsionando a Inovação Empresarial O Papel da Inovação na Criação de Valor e Sustentabilidade

A inovação é um dos principais motores de transformação económica e social. Programas de aceleração como este desempenham um papel essencial na renovação do ecossistema empresarial, contribuindo diretamente para a criação de valor, geração de emprego e desenvolvimento sustentável.

Ao estabelecer a ligação entre startups e empresas, o programa fomenta um ambiente dinâmico onde novas ideias podem ser desenvolvidas, testadas e aplicadas em cenários reais, diminuindo a distância entre conceitos teóricos e soluções práticas.

A inovação colaborativa impulsiona a adoção de novas tecnologias e modelos de negócios, permitindo que empresas se tornem mais competitivas, ágeis e resilientes diante das rápidas mudanças do mercado. Setores tradicionais encontram nesse tipo de iniciativa um caminho para modernização, enquanto startups ganham uma plataforma para validar suas soluções em ambiente corporativo, promovendo um ciclo contínuo de crescimento e transformação.

Além disso, a inovação está diretamente ligada ao conceito de sustentabilidade e eficiência empresarial. Soluções tecnológicas que otimizam processos, reduzem desperdícios e promovem a economia circular tornam-se cada vez mais essenciais para atender às exigências do mercado e das regulamentações ambientais.

A digitalização, a automação e a inteligência artificial desempenham um papel fundamental nesse cenário, permitindo que as empresas operem de forma mais eficiente e sustentável.

Outro impacto significativo do programa está na criação de novos postos de trabalho e transformação da força de trabalho.

Startups que passam por um processo de aceleração e encontram um modelo de negócio validado tendem a crescer rapidamente, aumentando a necessidade de talentos qualificados para acompanhar essa expansão.

Isso gera oportunidades para profissionais de diversas áreas, desde tecnologia e engenharia até marketing, vendas e gestão.



A digitalização e a automação não apenas otimizam processos, mas também criam novas categorias de empregos.

Áreas como análise de dados, cibersegurança, inteligência artificial e desenvolvimento de software são algumas das que mais crescem, exigindo profissionais capacitados e promovendo a requalificação da força de trabalho.

Além disso, a inovação no setor industrial, com a adoção de tecnologias como Internet das Coisas (IoT) e manufatura avançada, gera a necessidade de profissionais especializados na operação e manutenção dessas novas tecnologias.



A criação de emprego também se estende ao ecossistema ao redor das startups. Pequenos fornecedores, prestadores de serviços e consultores especializados são frequentemente acionados para apoiar o crescimento dessas empresas, impulsionando a economia local e regional. Dessa forma, programas de aceleração não apenas fortalecem as startups, mas também criam um efeito multiplicador que beneficia toda a cadeia de valor.

Desta forma, o Programa de Aceleração da AEP vai além do simples incentivo ao empreendedorismo. Atua como um catalisador para um ecossistema empresarial mais dinâmico, resiliente e sustentável, beneficiando não apenas as startups e empresas envolvidas, mas também a economia local e a comunidade como um todo.

A Associação Empresarial de Penafiel (AEP) lançou oficialmente o seu Programa de Aceleração de Startups, uma iniciativa inovadora que visa conectar startups a empresas locais, promovendo a inovação, a colaboração estratégica e o crescimento sustentável do tecido empresarial da região.

Este programa surge no âmbito do Vale de Aceleração da Startup Portugal e tem como principal objetivo transformar desafios empresariais em oportunidades concretas de inovação e desenvolvimento.

Objetivos e Estrutura do Programa

O Programa de Aceleração da AEP foi concebido para responder às necessidades reais das empresas associadas, através de um programa estruturado onde startups podem desenvolver e testar soluções inovadoras. A estrutura do programa é composta por três fases principais, com uma duração total de seis meses, oferecendo um acompanhamento contínuo e uma abordagem prática para garantir impacto efetivo.

Fase 1: Identificação de Desafios e Matchmaking Estratégico

Nesta fase inicial, as empresas associadas partilham os desafios e necessidades que enfrentam nos seus setores. Com base nessas informações, a AEP realiza um mapeamento detalhado para identificar startups cujas soluções possam ser adequadas a esses desafios. O foco está na criação de matchmakings estratégicos, garantindo alinhamento entre expectativas e capacidades.

Fase 2: Aceleração e Desenvolvimento de MVPs

Esta fase representa o core do programa, onde as startups passam por um processo intensivo de aceleração, que inclui:

- Workshops de co-criação para garantir que as startups compreendem profundamente os desafios das empresas.
- Sessões de mentoria com especialistas em inovação tecnologia e gestão empresarial.

- Execução de pilotos ágeis, onde as startups têm até quatro semanas para testar suas soluções em ambiente real, recolhendo dados concretos para validar a viabilidade do produto.

Fase 3: Apresentação Final e Oportunidades de Parceria

No final do programa, as startups apresentam os seus resultados num evento final, onde demonstram os insights e o impacto dos seus projetos.

As empresas participantes avaliam as soluções com base nos resultados obtidos e podem decidir avançar para parcerias, fornecimento de serviços ou investimentos.

O foco está na criação de matchmakings estratégicos, garantindo alinhamento entre expectativas e capacidades.



Diferenciais do Programa

O Programa de Aceleração da AEP destaca-se por sua abordagem prática e orientada a resultados.

Diferente de programas que se concentram apenas em formação teórica, este modelo foca na execução e validação de soluções empresariais, garantindo que as startups não apenas aprendam, mas também implementem soluções reais.

Alguns dos principais diferenciais incluem:

- Matchmaking estratégico e personalizado, conectando startups a empresas que realmente precisam de inovação.
- Desenvolvimento de MVPs validados, permitindo que decisões sejam tomadas com base em dados concretos.
- Foco na escalabilidade, garantindo que as startups tenham um caminho claro para crescimento e inserção no mercado.

Oportunidades para Empresas e Startups

Para as empresas associadas, o programa representa uma oportunidade de explorar novas abordagens tecnológicas e integrar soluções inovadoras nos seus processos.

A possibilidade de testar e validar soluções em parceria com startups reduz riscos e acelera o processo de inovação.

Para as startups, este é um ambiente privilegiado de crescimento, onde podem validar suas soluções diretamente com clientes potenciais, obter feedback especializado e estabelecer conexões estratégicas que podem levar a novos negócios e investimentos.

INPUT

JURÍDICO

Jurídico AEP



Sucessão na Gestão de Empresas Familiares

As empresas familiares, seja enquanto exploradas por empresário em nome individual ou por sociedade comercial, deparam-se de quando em vez com a questão da “passagem de testemunho” do progenitor que explora a atividade empresarial.

A situação é diferente caso estejamos perante um empresário em nome individual de um empresário que detém uma quota numa sociedade constituída.

Enquanto que no primeiro caso podemos ter a cedência da atividade, do estabelecimento comercial (seja por trespasse, doação, ou outra figura jurídica), no caso da sociedade o habitual é a cedência da quota (ou quotas) detidas pelo empresário (cedência essa que pode ser feita, por exemplo, por venda ou por doação), embora também neste caso possa ser cedido o estabelecimento comercial.

Por outro lado, no caso da sucessão por falecimento o “bem” detido pelo autor da sucessão passa a integrar a sua herança (com ressalva para caso da quota que pode ter já uma estipulação societária em caso de morte do seu titular).

No caso de empresário em nome individual o estabelecimento comercial passa a integrar a herança e a prossecução da atividade impõe diligências junto da Autoridade Tributária.

Importa referir que o falecimento do empresário não implica necessariamente (existem ressalvas) o fim do estabele-

cimento comercial, da exploração da atividade, esta pode continuar verificando-se requisitos a analisar caso a caso.

De resto, a morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

No caso de quota em sociedade, caso o pacto social não preveja outra solução, a quota passa a integrar a herança e é representada pelos herdeiros até à partilha e adjudicação da mesma ou até à sua amortização pela sociedade, caso ocorra.

Seja pela transmissão em vivo seja na transmissão por falecimento, há sempre repercussões a ter em conta caso o empresário tenha esposa e descendentes. Podemos ainda analisar a situação da sucessão somente no caso de transição somente da gestão da empresa.

Tal poderá ser mais simples, no caso de empresário em nome individual pode contratar um gerente comercial (sendo o mesmo funcionário com responsabilidade na gestão do estabelecimento), já no caso da sociedade pode ser nomeado um novo gerente, que pode atuar em conjunto com o já existente, ou sozinho, e assim há alteração na gestão mas não há transmissão da propriedade.

Ponderando as várias vicissitudes mostra-se útil e cauteloso, sempre que possível, planear a transmissão.

INPUT

FORMAÇÃO

Formação no Percurso Profissional



A Importância da Formação no Percurso Profissional

A linha do tempo numa carreira profissional envolve muitos desafios e um dos maiores para os profissionais é o constante investimento na formação por forma a manterem-se atualizados, com capacidades para responder a novas propostas e às constantes mutações tecnológicas do mercado de trabalho.

É igualmente primordial a aposta na formação para conseguir novos objetivos, sendo um dos mais esperados, novas propostas de trabalho com melhores condições e visão de futuro. Assim, o investimento na formação contínua é o caminho para tornar o profissional mais capaz, mais auto consciente e, acima de tudo, com maior confiança no desenvolvimento das suas funções.

Na Associação Empresarial de Penafiel (AEP) a componente de formação é um dos seus fortes pilares, tendo disponível formação contínua para adultos em idade ativa, quer através de formação modular certificada, quer por meio do Centro Qualifica que apoia na validação e concretização dos níveis escolares até ao 12º ano, estando ainda disponível a certificação profissional de nível 4 (qualificação profissional equivalente ao 12º ano).

As duas equipas da área de formação (Centro Qualifica e Formação AEP) recebem, diariamente, pedidos para frequentar as formações por pessoas ativas que pretendem melhorar o seu currículo, quer para sustentarem os seus empregos, quer para evoluir nos mesmos, como ainda com objetivo de ter novas oportunidades, em outras empresas.

Com as formações modulares certificadas, os ativos empregados têm a possibilidade de frequentar as ações de forma presencial e online, e desde que o online passou a ser uma solução, mais profissionais procuraram as formações, uma vez que sentem que conseguem conciliar melhor os horários de trabalho e família.

A média de idades que procuram estas formações ficam entre os 35 e 50 anos, havendo uma maior procura por parte de mulheres, cerca de 70%. No que toca a áreas profissionais, há uma maior adesão de profissionais pertencentes a pequenas e médias empresas, cerca de 55%, 40% da função pública e 5% de grandes empresas.

Apesar da formação ser possível enquanto proposta das empresas aos seus colaboradores, à AEP chegam, maioritariamente, profissionais por iniciativa própria. A formação na modalidade e-learning, ou seja, à distância permitiu um alargamento do desenvolvimento das ações da formação para fora do concelho de Penafiel, abrangendo toda a região norte e centro do país.

Formação Modular Certificada da Associação Empresarial de Penafiel

- Folha de Cálculo
UFCD 0718 • NÍVEL 2 • 50 HORAS
- Literacia Digital - Iniciação
UFCD 1024 • NÍVEL 2 • 25 HORAS
- Atendimento - Técnicas de Comunicação
UFCD 0704 • NÍVEL 2 • 25 HORAS
- Arranjos Florais e Adornos para Datas Festivas
UFCD 0709 • NÍVEL 2 • 50 HORAS
- Liderança e Coaching
UFCD 1038 • NÍVEL 2 • 25 HORAS
- Inteligência Emocional
UFCD 0725 • NÍVEL 2 • 25 HORAS
- Língua Inglesa - Comunicação e Serviço ao Cliente não Presencial
UFCD 1225 • NÍVEL 4 • 50 HORAS

APÓIOS SOCIAIS: SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO DE 6,00€/DIA; SUBSÍDIO DE TRANSPORTE; BOLSA DE FORMAÇÃO (SÓ PARA DESEMPREGADOS); SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS; CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÕES.

INSCRIÇÃO: 20€
966 202 667 • 255 718 020/16
formacao@aspenafiel.pt

PESSOAS 2030 Colaboradora pela União Europeia

aspenafiel.pt

ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PENAFIEL



Já através do Centro Qualifica da AEP, chegam tanto adultos ativos como desempregados que pretendem aumentar as suas qualificações, conseguindo-o através do desenvolvimento de processos de RVCC.

As motivações que levam os adultos a procurarem esta tipologia de formação são sobretudo de dois níveis:

- 1) Reconversão profissional e progressão de carreira,** que poderá permitir a ascensão na carreira dentro do setor de atividade e/ou entidade empregadora atual ou permitir a mudança da área de atividade.
- 2) Obrigatoriedade de qualificação mínima exigida,** normalmente fixada em processos de recrutamento, nomeadamente aqueles que são lançados pela função pública, mas não só.

Perante estas motivações e/ou necessidades, o processo de RVCC desenvolvido pelo Centro Qualifica apresenta-se como a resposta mais flexível no domínio da educação e formação de adultos e no aumento das suas qualificações formais, não só por permitir que se terminem percursos escolares incompletos, mas também porque se constitui como uma medida qualificante na formação e educação ao longo da vida, ajustada ao perfil de cada candidato.

Investir no aumento das qualificações e/ou em formação profissional é, de facto, uma medida com efetivo potencial de retorno para quem está desempregado, à procura do primeiro emprego, com vontade de mudar de área de atividade, para progressão na carreira ou ainda para realização pessoal.



Mais informações:

Formação AEP: 255 718 020 (*6) / formacao@aeopenafiel.pt

Centro Qualifica AEP: 918 212 668 / 255 718 020 (*5)
centroqualifica@aeopenafiel.pt

INPUT

EVENTOS

XIV Flores & Sabores em Penafiel



Flores & Sabores Volta a Invadir a Cidade de Penafiel com Muita Cor e Animação

A XIV edição do Flores & Sabores já tem data marcada: 2, 3 e 4 de maio. Nestes dias, o centro histórico de Penafiel volta a cobrir-se de flores, doces e comida de rua.

A edição de 2025 do Flores & Sabores vai transformar a cidade de Penafiel num imenso jardim florido, com hortos espalhados ao longo da principal artéria da cidade, aos quais se juntam os doces tradicionais, a mostra de artesanato, a exposição de carros antigos das três corporações de Bombeiros do concelho, a exposição de motorizadas clássicas e, nos dias 3 e 4 de maio, a exposição de bonsai nos jardins da Biblioteca Municipal. Há, ainda, muita cor nas montras do comércio tradicional com elementos decorativos oferecidos pela organização composta pela Associação Empresarial de Penafiel (AEP), Câmara Municipal de Penafiel e Junta de Freguesia de Penafiel.

O evento integra ainda mais uma edição do Festival de Street Food, no Campo da Feira, que por constrangimentos meteorológicos não se realizou em 2024. Em 2025, volta com uma elevada variedade de oferta de comidas de rua, desde as sandes de leitão e presunto, hambúrgueres artesanais, doces, gelados e até muitas opções para vegetarianos. As saborosas ofertas gastronómicas serão acompanhadas com momentos de lazer e animação com a atuação de vários DJ's e de música ao vivo.

Para o Presidente da AEP, Nuno Brochado, “O Flores & Sabores é um dos eventos mais importantes da Associação

Empresarial de Penafiel (AEP), considerando-se já um marco histórico da nossa associação. É um evento, que felizmente atrai milhares de pessoas a Penafiel. Celebramos, com toda a comunidade local e visitantes, o arranque da Primavera, festejamos o Dia da Mãe, os passeios em família no nosso belíssimo centro histórico e permitimos que todos possam desfrutar de uma refeição ao ar livre no espaço de Street Food que disponibilizamos. É um enorme gosto para a Direção da AEP ver a dinâmica deste evento ano após ano. Todo o trabalho que é desenvolvido tem como objetivo a dinamização de setores de atividade com bastante representatividade dos nossos Associados num local emblemático do nosso Concelho”, garantiu.

Para além destas atividades, o programa de Flores & Sabores contempla ainda diversas animações de rua, cantares tradicionais e a habitual possibilidade de percorrer as ruas da cidade nos tradicionais coches puxados por pares de cavalos.

Por tudo isto, convidamos todas as famílias a visitarem Penafiel de 2 a 4 de maio.



INPUT

ERASMUS +

EDP-VET (Ecodigital Pathways for VET)
KA210 - VET - E92D05B9



EDP - VET: Educação Profissional para um futuro sustentável e digital

Com a crescente digitalização e a necessidade urgente de práticas sustentáveis, nasce o projeto EDP-VET (Eco-Digital Pathways for VET), uma iniciativa inovadora financiada pelo programa Erasmus+ KA210-VET. O objetivo é claro: capacitar formandos e formadores do ensino profissional para integrar práticas digitais sustentáveis em ambientes de aprendizagem e de trabalho, alinhando-se à Twin Transition (verde e digital) promovida pela União Europeia.

O EDP-VET surge como resposta à necessidade de preparar as novas gerações para um mercado de trabalho que exige competências digitais e ambientais. Muitos formandos e formadores desconhecem o impacto ambiental das tecnologias digitais e a importância da economia circular na redução de resíduos eletrônicos. O projeto pretende mudar esta realidade através de um conjunto de atividades estruturadas que incentivam a inovação e a sustentabilidade.

Com duração de 20 meses (de janeiro de 2025 a agosto de 2026), o EDP-VET é coordenado pelo IES Dr. Lluís Simarro (Espanha) e conta com a participação da Asociación Empresarial L'Alqueria Projectes Educatius (Espanha), da Associação Empresarial de Penafiel (Portugal) e do Inspectoratul Scolar Judetean Gorj (Romênia). A parceria internacional permite partilhar boas práticas e adaptar soluções inovadoras às realidades locais, garantindo um impacto amplo e duradouro.

O projeto estrutura-se em três grandes eixos: capacitação de formadores, ativação de estudantes através de desafios práticos e conscientização social. Para os formadores, será desenvolvido um manual digital interativo, fornecendo diretrizes e recursos para integrar competências digitais sustentáveis no ensino. Os estudantes, por sua vez, serão protagonistas do EDP-VET Hackathon, um evento internacional a ser realizado em Penafiel, onde equipas multidisciplinares desenvolverão soluções inovadoras para problemas ambientais. Finalmente, as ideias geradas serão divulgadas em campanhas de conscientização, promovidas pelos próprios alunos em níveis local, nacional e europeu.

O Hackathon EDP-VET será um dos pontos altos do projeto. Durante três dias, jovens de diferentes países trabalharão em equipa para criar soluções digitais sustentáveis, tendo como base conceitos como inteligência artificial, eficiência energética e economia circular. Contarão com o apoio de mentores e empreendedores da área de tecnologia verde, promovendo uma imersão real no contexto do mercado de trabalho do futuro. As campanhas de conscientização, por sua vez, vão garantir que o impacto do projeto transcenda os muros das instituições envolvidas. Os estudantes serão incentivados a criar conteúdo para redes sociais, eventos escolares e iniciativas comunitárias, aumentando o alcance da mensagem sobre a necessidade de um uso mais responsável da tecnologia.

Os resultados esperados do EDP-VET são ambiciosos: capacitar formadores e formandos para atuar de forma ativa na Transição Gêmea, aumentar a consciência sobre o impacto ambiental das tecnologias digitais e formar profissionais preparados para o mercado de trabalho verde e digital. Estima-se que pelo menos 80 formadores, 3.600 formandos, diversas organizações empresariais e autoridades educacionais estarão diretamente ligadas ao projeto, com um efeito multiplicador em escala europeia.

Alinhado com o Pacto Ecológico Europeu e o Plano de Ação para a Educação Digital da UE, o EDP-VET representa um passo significativo na forma como a educação profissional pode contribuir para um futuro mais verde e inovador. O projeto demonstra que é possível equilibrar progresso tecnológico e responsabilidade ambiental, capacitando jovens para serem agentes de mudança em um mundo cada vez mais digital e sustentável.



ASSOCIAÇÃO
EMPRESARIAL
DE PENAFIEL

JUNTE-SE A NÓS

E BENEFICIE DE APOIOS AO SEU NEGÓCIO

Apoio
Empresarial

Formação
Profissional

Centro
Qualifica



Mais informações em: www.aepenafiel.pt | 255 718 020 (*4)



Só vai longe
quem faz por isso.

A Formação é o passo para a realização pessoal e profissional.
Porque o futuro és tu quem decide.

