

O CONTRIBUTO DO SECTOR PARA A CONSTRUÇÃO DE UM FUTURO SUSTENTÁVEL

Promovido e desenvolvido, em copromoção, pela ANEME – Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânica e pela AIDA CCI – Câmara de Comércio e Indústria do Distrito de Aveiro, ... 02



Roteiro de descarbonização do setor eletromecânico

235 OUTUBRO '24

ANEMEinforma

PROPRIEDADE ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS METALÚRGICAS E ELECTROMECAÑICAS



PIRRA

Marco Santos e Domingos Reynolds – Sócios gerentes

A PIRRA tem quase 100 anos de história e ao longo deste percurso já fabricou muitos equipamentos e máquinas agrícolas. Hoje, desenvolve Linhas de processamento denoz e de amêndoa, ... 03

CAMPEONATO MUNDIAL DAS PROFISSÕES WORLDSKILLS, LYON 2024

Entre os dias 10 e 15 de setembro, decorreu a 47.ª edição do Campeonato Mundial das Profissões - WorldSkills, Lyon 2024, em França. ... 07



ÍNDICE

- O CONTRIBUTO DO SECTOR PARA A CONSTRUÇÃO DE UM FUTURO SUSTENTÁVEL 02
- ENTREVISTA 03
- INFORMAÇÕES DA ANEME EM SETEMBRO 04
- CALENDÁRIO FISCAL 04

- ISENÇÃO DE IRS RELATIVA A GRATIFICAÇÕES DE BALANÇO 05
- ÍNDICES PONDERADOS DE CUSTOS DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS DE APOIO REFERENTES A JULHO DE 2024 06
- CAMPEONATO MUNDIAL DAS PROFISSÕES WORLDSKILLS, LYON 2024 07
- ESTÁGIOS + TALENTO 08

- ESTÁGIOS INICIAR 08
- SUSTENTABILIDADE E FINANCIAMENTO 09
- ASSÉDIO NO TRABALHO 09
- LIVRO DE OBRA 09
- TRUSTED EXPORTER 10
- GIP - GABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL DA ANEME 10
- FEIRAS, MISSÕES E FORMAÇÃO 10





Roteiro de descarbonização
do setor eletromecânico

Apoiamos a sua
empresa na jornada da
Descarbonização!

Quero participar

O contributo do sector para a construção de um futuro sustentável

Promovido e desenvolvido, em copromoção, pela ANEME – Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânica e pela AIDA CCI – Câmara de Comércio e Indústria do Distrito de Aveiro, o projeto CO₂ Metal Roadmap visa alavancar a descarbonização do sector eletromecânico em Portugal.

O CO₂ Metal Roadmap visa a mudança de paradigma, assente na identificação de soluções tecnológicas mais inovadoras, eficazes e específicas, incorporando os conceitos de transição ecológica e transformação digital. Os objetivos principais passam por:

- › Criar uma ferramenta que permitirá medir o potencial de descarbonização por parte das empresas;
- › Apoiar a tomada de decisão na aplicação das melhores práticas para atingir a redução de emissões;
- › Reforçar a notoriedade do sector como operador na vanguarda da descarbonização;
- › Dotar as empresas dos conhecimentos ao nível da incorporação de novos processos, tecnologias e os seus impactos.

A intervenção do projeto desdobra-se em quatro eixos que percorrem uma metodologia sequencial de atividades que complementam a construção do roteiro com ações de capacitação e disseminação de informação, tendo em vista a dinamização de redes de conhecimento e partilha.

ATIVIDADES E QUADRO METODOLÓGICO DE INTERVENÇÃO

- › Diagnóstico sectorial e identificação de boas práticas;
- › Ferramenta para contabilização de emissões de GEE para as empresas;
- › Roadmap sectorial para a neutralidade carbónica;
- › Ações de informação, ativação e capacitação.

JUNTE-SE A NÓS!

As empresas que tenham interesse em estar envolvidas no projeto e/ou participar nas sessões de capacitação poderão, desde já, manifestar a seu interesse e esclarecer questões através dos emails info@co2metal.pt e capacitacao@co2metal.pt

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Plano de Formação GRATUITO

1 – GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE, ECONOMIA CIRCULAR E DESCARBONIZAÇÃO

Data de início: 14-10-2024

2 – A DESCARBONIZAÇÃO NO CONTEXTO EMPRESARIAL

Data de início: 08-11-2024

3 – IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS DE GESTÃO (ISO 14001 – SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL)

Data de início: 12-11-2024

4 – IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS DE GESTÃO (ISO 50001 – SISTEMA DE GESTÃO DA ENERGIA)

Data de início: 10-12-2024

5 – PEGADA DE CARBONO DE ORGANIZAÇÕES E PLANO DE AÇÃO PARA A REDUÇÃO DE EMISSÕES

Data de início: 07-01-2025

6 – PEGADA DE CARBONO DE PRODUTO: A IMPORTÂNCIA E AS EXIGÊNCIAS REGULATÓRIAS CRESCENTES

Data de início: 18-02-2025

INSCREVA-SE JÁ!

PIRRA

Marco Santos e Domingos Reynolds – Sócios gerentes

A PIRRA tem quase 100 anos de história e ao longo deste percurso já fabricou muitos equipamentos e máquinas agrícolas. Hoje, desenvolve Linhas de processamento de noz e de amêndoa, sendo uma referência europeia neste domínio, e executa elementos escultóricos em ferro.

Breve apresentação da empresa

A empresa foi formada em 1928 e estava vocacionada para o fabrico de equipamentos agrícolas e máquinas ferramentas. Durante estes anos desenvolveu equipamentos para a indústria da pedra, nomeadamente gruas, assim como prestou serviços de manutenção.

Neste momento, a empresa tem 24 colaboradores e presta serviços de manutenção local, apoio às artes, fabricação e instalação de equipamentos próprios, estes últimos no mercado português, espanhol e turco. Também já instalamos na Hungria, na Geórgia e noutros países.

A PIRRA teve início em 1928, mas em 2015 foi adquirida por dois sócios que tinham como objetivo alargar a gama de equipamentos agrícolas. Nesta última década, que novidades adicionou a nova gerência à PIRRA?

Em 2015 a empresa é adquirida por dois engenheiros, um dos quais já com produtos próprios desenvolvidos na área agrícola, nomeadamente no domínio dos frutos secos. Juntando estes produtos já existentes e o conhecimento de fabricação da empresa e apostando na exportação, ficámos com as condições de crescimento e desenvolvimento de Linhas de processamento de nozes; Linhas de miolo de noz, sendo hoje em dia uma referência europeia. Nos dois últimos anos, temos estado a desenvolver linhas de processamento e de miolo para a amêndoa, por



forma a alcançarmos o mesmo sucesso no mercado.

A PIRRA representa também em Portugal diversos fornecedores americanos que abrangem uma gama alargada de produtos relacionados com "equipamentos de colheita do solo".

Além de equipamentos agrícolas, em que outro tipo de mercados e indústrias se destacam?

O mercado das artes é um mercado que para nós é gratificante, tanto pela projeção que o próprio mercado dá, bem como pelo gosto de participar nele. Continuamos ativos junto das Câmaras locais e de alguns artistas, nomeadamente, Santa Barbara, Miguel Palma, Renato Franco, entre outros.

Estão confiantes quanto ao futuro da empresa? Onde gostariam de investir mais para dar continuidade sucesso do negócio?

A empresa para futuro tem como objetivo conquistar o mercado de leste. Relativamente ao desenvolvimento de equipamento perspetivamos desenvolver mais a área do miolo e alargar mais a gama de frutos secos. De uma forma geral, queremos aumentar o grau tecnológico dos nossos produtos.

Sendo a ANEME uma associação representativa do sector, qual a importância que reconhece ao seu trabalho? De que forma, receberam apoio por parte da ANEME ao longo dos anos?



Reconheço o grande valor que a ANEME tem para adequar em legislação os deveres e direitos associados à nossa atividade, reconheço o esforço que efetua no sentido de dinamizar formações e divulgação de eventos. E sabendo reconhecer os prós e os contras, a ANEME tem um esforço acrescido - que tem que ser valorizado -, dado que o espírito associativista não é um pró em Portugal, situação que é cultural, mas que aos poucos tem que ser mudada com vista a aumentar a produtividade no país.

PIRRA ESTREMOZ

PIRRA – MÁQUINAS FERRAMENTAS, LDA.

Av. Santo António 2-10
7100-106 Estremoz
T +351 268 332 217
E www.pirra.pt

INFORMAÇÕES DA ANEME EM SETEMBRO

Teor	Título	Nº	Data
JURÍDICA	CURSO BÁSICO DE SOCORRISMO E SUPORTE BÁSICO DE VIDA	52	02.09.2024
JURÍDICA	SESSÃO DE FORMAÇÃO “GESTÃO AMBIENTAL – OBRIGAÇÕES LEGAIS”	53	05.09.2024
JURÍDICA	NOVAS AÇÕES DE FORMAÇÃO DA ACT PARA O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DE SEGURANÇA NO TRABALHO PELO EMPREGADOR OU POR TRABALHADOR DESIGNADO (ETD)	54	18.09.2024
JURÍDICA	MEDIDA ESTÁGIOS INICIAR	55	23.09.2024
JURÍDICA	MEDIDA “+EMPREGO”	56	23.09.2024
JURÍDICA	PROGRAMA + TALENTO	57	23.09.2024
JURÍDICA	DESTAQUES DA LEGISLAÇÃO NACIONAL - SETEMBRO	58	30.09.2024

consulte aqui a informação completa

CALENDÁRIO FISCAL

PAGAMENTOS

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

Até ao dia 25 - Pagamento do IVA, correspondente ao imposto apurado na declaração de agosto - periodicidade mensal;

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.

IVA

Até ao dia 7 - Comunicação por transmissão eletrónica de dados dos elementos das faturas emitidas no mês anterior pelas pessoas singulares ou coletivas;

Até ao dia 21 - Envio da Declaração Periódica, pelos contribuintes do regime normal mensal, relativa às operações efetuadas em agosto;

Durante este mês - Entrega do pedido de restituição IVA pelos sujeitos passivos cujo imposto suportado, no corrente ano civil, noutra Estado Membro ou país terceiro, quando o montante a reembolsar for superior a € 400.

Fazemos a indústria acontecer!

FORMAÇÃO PARA JOVENS, ADULTOS E EMPRESAS

Construções Mecânicas
 Construções Metálicas
 Soldadura
 Projeto/Desenho (CAD)
 Fabrico Assistido por Computador (CNC/CAM)
 Eletricidade e Eletrónica
 Mecatrónica
 Robótica (Colaborativa e Móvel)
 Aeronáutica
 Fabricação Aditiva
 Manutenção e Automação Industrial
 Área de Gás
 Energias Renováveis
 Energia
 Qualidade, Ambiente e Segurança
 Administrativo, Comercial e Marketing

218 610 150*
dir@cenfim.pt

Av. de Valdevez
 Trás-os-Montes
 Alentejo
 Entre-Douro e Tejo
 Porto
 Distrito de Aveiro
 Madeira
 Açores
 Alentejo
 Algarve
 Beira Interior
 Beira Litoral
 Centro
 Ilhas
 Lisboa
 Madeira
 Norte
 Oeste
 Ribatejo e Alentejo Interior
 Trás-os-Montes e Alto Douro
 Algarve
 Açores
 Madeira

CENFIM
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA METALÚRGICA E METALMECÂNICA

ISENÇÃO DE IRS RELATIVA A GRATIFICAÇÕES DE BALANÇO

OFÍCIO CIRCULADO N.º 20.271, DE 27 DE AGOSTO, DA AT

CONTRIBUTOS PARA A ANÁLISE E APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO

ELABORADO POR ABÍLIO SOUSA
IVOJOMA – FORMAÇÃO E FISCALIDADE, LDA

Introdução

A Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2024 criou um benefício fiscal em sede de IRS, estabelecendo uma isenção para o pagamento de “montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço”.

A Autoridade Tributária divulgou, em 27 de agosto passado, o Ofício Circulado n.º 20.271, o qual veio esclarecer algumas dúvidas sobre a aplicação do benefício, mas também (em nossa opinião) levantar outro tipo de questões que importa analisar.

Caracterização do incentivo

De acordo com o artigo 236.º da Lei do Orçamento do Estado para 2024, ficam isentos de IRS até ao valor de uma remuneração fixa mensal e com o limite de 5 vezes do valor anual da retribuição mínima mensal garantida (4.100 euros), os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço, pagos por entidades cuja valorização nominal das remunerações fixas do universo dos trabalhadores em 2024 seja igual ou superior a 5%.

Os rendimentos isentos nos termos referidos são englobados para efeitos de determinação da taxa aplicável aos restantes rendimentos, ou seja, trata-se de uma isenção com progressividade.

Convém salientar que a isenção só opera até aos 4.100 euros para sujeitos passivos cuja remuneração fixa mensal, em 2024, seja superior a este valor.

Benefícios dos empregados a título de participação nos lucros e gratificações de balanço

Voltamos a este assunto, dado que a instrução administrativa da Autoridade Tributária é omissa quanto a esta importante matéria. A redação da norma é confusa quanto aos conceitos e terminologia utilizada pelo legislador, quando este menciona que os benefícios se aplicam a: “montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, por via de gratificação de balanço”.



De facto, importa uma vez mais clarificar que os benefícios dos empregados a título de participação nos lucros e as gratificações de balanço são operações distintas, tendo por isso enquadramento diferente.

O reconhecimento contabilístico destes valores é efetuado no período em que o trabalho foi prestado se existir uma:

- › Obrigação Presente Legal – com substância contratual (existência de um contrato individual ou coletivo), não tendo a entidade outra opção, senão efetuar tais pagamentos, ou uma
- › Obrigação Presente Construtiva – derivada de uma prática enraizada de remunerar os trabalhadores através de gratificações por participação nos lucros ou anúncio antecipado de se vir a efetuar tal atribuição aos empregados.

Neste contexto, estamos perante um benefício dos empregados a título de participação nos lucros.

Por outro lado, as gratificações de balanço resultam da vontade dos sócios de atribuir este benefício aos trabalhadores no decurso da Assembleia de aprovação de contas por subtração aos Resultados do período.

Assim, no caso dos benefícios dos empregados a título de participação nos lucros, estamos perante uma decisão de gestão que origina um gasto dedutível que resulta de uma estimativa fiável, registada no ano corrente numa conta 63 – Gastos com pessoal.

Em contraponto, no caso das gratificações de balanço, estas operações resultam da deliberação dos sócios, constituindo assim

uma variação patrimonial a subtrair à conta 56 – resultados transitados, dedutível em sede de IRC.

Sendo ainda importante referir que, de acordo com a circular n.º 9/2011, da Autoridade Tributária, esta variação patrimonial é dedutível no ano da tomada de decisão e não no ano a que respeitam os resultados.

Face à redação constante do artigo 236.º da Lei do Orçamento do Estado para 2024, é nossa opinião que ambas as situações estão abrangidas, apesar de, conforme já referido, a norma contenha em si alguma confusão de conceitos.

Tendo em conta o exposto não podemos deixar de discordar com o disposto na parte final do n.º 3 do ponto II do referido Ofício Circulado, onde a AT refere: “... desde que a mencionada distribuição de lucros pela entidade patronal, a título de gratificação de balanço, ocorra durante o ano de 2024 e conste de deliberação em assembleia geral de sócios com a respetiva aprovação de contas.”.

Esta expressão mostra-se correta se estiver em causa uma gratificação de balanço, mas não no caso da atribuição de um benefício dos empregados a título de participação nos lucros, pois este é uma decisão de gestão, não tendo necessariamente de constar em acta, mas sim no relatório de gestão.

Valorização nominal das remunerações

Convém notar que o benefício apenas se aplicará às entidades onde se verificar uma valorização nominal das remunerações fixas do universo dos trabalhadores em 2024 seja igual ou superior a 5%.

ISENÇÃO DE IRS RELATIVA A GRATIFICAÇÕES DE BALANÇO

OFÍCIO CIRCULADO N.º 20.271, DE 27 DE AGOSTO, DA AT
CONTRIBUTOS PARA A ANÁLISE E APLICAÇÃO DO BENEFÍCIO
(CONTINUAÇÃO)

Tendo em conta a redação da norma, sempre foi nossa opinião que o aumento salarial terá de se aplicar a todos os trabalhadores e não por média, posição confirmada pela AT no Ofício Circulado em análise.

Como é sabido, não existe obrigação legal de a distribuição das gratificações de balanço abranger a totalidade dos trabalhadores, sendo essa repartição efetuada de acordo com a gestão decidida pela empresa.

Outra questão que se coloca é como quantificar a valorização média de 5%.

O ponto 8 do Ofício Circulado esclarece que se deve comparar, por trabalhador, o valor dos salários pagos no ano do pagamento das gratificações com o valor dos salários pagos no ano anterior, metodologia com a qual concordamos.

Todavia, no mesmo ponto é dito: “O critério mais adequado para aferir do aumento salarial (requisito da valorização salarial) é considerar a remuneração paga em dezembro de 2024 em relação à remuneração paga em dezembro de 2023...”.

Não podemos concordar com este procedimento.

Atente-se no seguinte exemplo, se um trabalhador sair da empresa em julho, esta metodologia levaria a concluir que não teria havido um aumento de 5%. Nestes casos, é nossa opinião que a comparação deve ser efetuada por referência a igual período de tempo do ano anterior.

Por outro lado, a AT também não esclarece se no valor anual dos salários deve ser ou não, incluída a gratificação, sendo nossa opinião que sim.

Relativamente às situações em que o aumento salarial do trabalhador decorra da atualização obrigatória da Remuneração Mensal Mínima Garantida (que passou de € 760,00 em 2023, para € 820,00 em 2024), representam-

do esta atualização um aumento de 7,89%, cumpre-se, relativamente a estes trabalhadores, o requisito respeitante à valorização nominal das remunerações fixas igual ou superior a 5%.

Conceito de remuneração fixa mensal

A questão que acabamos de levantar está também relacionada com este conceito. Tal como a AT refere no ponto 9 do Ofício Circulado, o Código do IRS não contempla explicitamente o conceito de remuneração fixa, porém, pode ser inferido a partir das normas do artigo 2.º do Código do IRS (fixemos bem esta menção).

Refere a Autoridade Tributária que as remunerações fixas são as que têm caráter regular e periódico. São pagas ao trabalhador regularmente, com carácter de retribuição, em períodos certos ou aproximadamente certos, com habitualidade, associadas aos rendimentos do trabalho dependente e à estabilidade na relação laboral.

E termina esclarecendo que o conceito que foi adotado na redação dada na alínea b) do n.º 4 do artigo 19.º-B do Estatuto dos Benefícios Fiscais, deve também ser aplicável para efeitos do benefício de isenção de IRS nas gratificações de balanço.

A questão dos membros dos órgãos sociais

Neste Ofício Circulado, a Autoridade Tributária faz uma interpretação que, não só causa insegurança jurídica nos sujeitos passivos,

como estimula uma indesejável litigância. Com o efeito, o ponto 16 da referida instrução administrativa refere que: “... não tendo a lei consagrado expressamente na norma do n.º 1 do artigo 236.º, da Lei do OE 2024, como beneficiários da isenção os membros dos órgãos sociais, tendo-se apenas referido a “trabalhadores”, não podem aqueles beneficiar da isenção, relativamente às gratificações que recebam, nessa qualidade, a título de participação nos lucros.”.

Discordamos totalmente desta posição por razões que fundamentamos de seguida.

As remunerações dos membros dos órgãos estatutários das pessoas coletivas e entidades equiparadas, consideram-se rendimentos do trabalho dependente, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 2.º do Código do IRS. A própria Autoridade Tributária recorre a este conceito no ponto 9 do Ofício Circulado em análise, conforme assinalamos acima.

E para concluir, ilustrando aquilo que chamamos de insegurança jurídica, atente-se ao que a mesma Autoridade Tributária escreveu num dos parágrafos da informação vinculativa relativa ao Processo 2019 00128, PIV 15354, sancionado por despacho de 24 de abril de 2019, da Diretora de Serviços do IRC: “O conceito de “trabalhadores” utilizado abrange, igualmente, os gerentes de uma sociedade (sócios ou não sócios), que, para efeitos fiscais, são considerados trabalhadores dependentes.”

Em que ficamos?

INFORMAÇÃO FISCAL n.º 16/2024
2024-09-17



ÍNDICES PONDERADOS DE CUSTOS DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS DE APOIO REFERENTES A JULHO DE 2024



Aviso n.º 21455/2024/2, de 27 de setembro, fixa os índices ponderados de custos de materiais e equipamentos de apoio referentes a julho de 2024, para efeito de aplicação das fórmulas de revisão de preços.

Os índices de mão-de-obra, global, fórmulas-tipo e por profissão (Quadro I) serão publicados com os índices de setembro de 2024.

CAMPEONATO MUNDIAL DAS PROFISSÕES WORLDSKILLS, Lyon 2024

Portugal e CENFIM alcançam excelência no *WorldSkills*

Entre os dias 10 e 15 de setembro, decorreu a 47.ª edição do Campeonato Mundial das Profissões - *WorldSkills*, Lyon 2024, em França.

Os *WorldSkills* são competições de nível internacional que desafiam jovens de todo o mundo a demonstrarem as suas competências em várias áreas profissionais. Realizado a cada dois anos, este evento é um ponto de encontro global para a partilha de conhecimento, inovação e desenvolvimento das habilidades técnicas, promovendo a excelência nas profissões.

Com provas em áreas tão diversificadas como a engenharia, a construção civil, a cozinha, a moda ou a saúde, o campeonato avalia jovens até aos 25 anos em desafios práticos que simulam o ambiente de trabalho real. As suas competências são julgadas por especialistas das respetivas áreas.

A principal missão dos *WorldSkills* é valorizar as competências profissionais, impulsionar a formação técnica e aumentar a competitividade no mercado global. Além de promover a qualidade na educação e formação profissional, este evento inspira jovens a seguirem carreiras técnicas, contribuindo para a evolução dos padrões educacionais dos países participantes.

Portugal destacou-se ao alcançar a distinção de equipa de excelência no *WorldSkills* Lyon 2024, somando mais de 700 pontos. Entre os 64 países presentes, apenas 15 obtiveram esta distinção. Portugal posicionou-se no 13.º lugar do ranking mundial e no 7.º lugar entre os países europeus, reafirmando o alto nível da nossa formação técnica.

Este resultado é ainda mais significativo quando se percebe a exigência das provas e o nível de preparação que os vários países têm revelado, p.e., a China obteve o 1.º lugar, com 36 medalhas de ouro.

O CENFIM marcou presença com seis concorrentes em cinco áreas profissionais, arrecadando três Medalhas de Excelência:

› Ricardo Sousa, do CENFIM Ermesinde, competiu em Desenho Industrial CAD, conquistando a Medalha de Excelência. No *ranking*

dos países europeus em competição, 23, obteve um honroso 4.º lugar. Já tinha vencido a Medalha de Bronze no *EuroSkills* Gdansk 2023 e o Campeonato Nacional em Portimão 2023.

Foi acompanhado por Marlene Moreira, como jurada internacional e João Teixeira como preparador, ambos do Núcleo de Formação de Ermesinde.



› Guilherme Sousa, também de Ermesinde, participou na categoria de Soldadura, ganhando a Medalha de Excelência. No *ranking* dos países europeus em competição, 23, obteve um excelente 3.º lugar. O seu percurso inclui uma Medalha de Excelência no *EuroSkills* Gdansk 2023 e o título de Campeão Nacional em Portimão 2023.

Foi acompanhado por Álvaro Santos (IEFP) como jurado internacional.



› Simão Silva, do CENFIM Trofa, destacou-se em Eletromecânica Industrial, conquistando a Medalha de Excelência. No *ranking* dos países europeus em competição, 23, obteve um excelente 2.º lugar. Foi Medalha de Bronze no *EuroSkills* Gdansk 2023 e Campeão Nacional em Portimão 2023.

Foi acompanhado por Adelino Santos (Diretor do Núcleo da Trofa) como jurado interna-

cional (e Presidente de Júri internacional do *EuroSkills*) e Rui Martins e Edgar Monteiro como seus preparadores, ambos do Núcleo de Formação da Trofa.



Os concorrentes Vicente Antunes e Rafael Ferreira (Mecatrónica Industrial) e Rúben Maia (Fresagem CNC) também estiveram em grande plano, ficando muito perto da medalha de excelência, ambas as profissões com 698 pontos, a 2 pontos da Excelência. No *ranking* dos países europeus em competição, 23, a Mecatrónica ficou em 8.º lugar e a Fresagem CNC em 7.º lugar.



A equipa de Mecatrónica foi Vice-Campeã (medalha de prata) no Campeonato Europeu *EuroSkills* Gdansk 2023 e Campeã Nacional Portimão 2023.

Foram acompanhados por Manuel Armindo (do Núcleo de Formação do Porto), como jurado internacional, e Pedro Sardinha e Sérgio Azevedo, ambos do Núcleo de Formação de Torres Vedras, como preparadores.

CAMPEONATO MUNDIAL DAS PROFISSÕES WORLDSKILLS, Lyon 2024 (CONTINUAÇÃO)



O Rúben Maia foi Vice-Campeão (medalha de prata) no Campeonato Europeu *EuroSkills* Gdansk 2023 e Campeão Nacional Portimão 2023. Foi acompanhado por Zacarias Lebre (IEFP) como jurado internacional e Marco Silva, do Núcleo de Formação da Trofa, como preparador. Registamos ainda o facto do Diretor do Núcleo de Formação do CENFIM em Ermesinde, Dário Pinto, ser o único português com as funções de SCM - *Skill Competition Manager*, no âmbito da estrutura do WorldSkills, sendo responsável pela gestão, orientação e liderança durante o desenvolvimento do campeonato. Os resultados alcançados são reflexo do trabalho de excelência dos formadores do CENFIM e do acompanhamento especializado dos jurados internacionais. Portugal mostrou estar na linha da frente na formação de jovens talentosos e altamente qualificados, preparados para brilhar no cenário global.

Estes jovens são uma prova viva de que a formação profissional é um caminho de sucesso, não só a nível nacional, mas também internacional. A sua determinação e competências são uma fonte de inspiração para futuras gerações, contribuindo para um mercado de trabalho mais qualificado e competitivo.

Os *WorldSkills* são uma plataforma vital para a promoção das profissões técnicas, incentivando a cooperação entre nações e destacando a importância da formação profissional. Com uma rede global de membros e parceiros, este movimento celebra as competências e o ensino técnico, construindo um futuro de excelência.



ESTÁGIOS + TALENTO

período de candidatura aos Estágios +Talent, medida divulgada pela nossa Inf.57/24, decorre entre as 9h00 do dia 3 de outubro de 2024 e as 18h00 do dia 28 de abril de 2025.

As candidaturas são efetuadas pela entidade promotora no portal [iefponline](https://www.iefponline.pt).



ESTÁGIOS INICIAR

período de candidatura à medida Estágios INICIAR, medida divulgada através da nossa Inf. 55/24, decorre entre as 9h00 do dia 3 de outubro de 2024 e as 18h00 do dia 28 de abril de 2025.

As candidaturas são efetuadas pela entidade promotora no portal [iefponline](https://www.iefponline.pt).



SUSTENTABILIDADE E FINANCIAMENTO



Na sequência da divulgação publicada no Boletim INFORMA nº 233, de agosto, sobre “Sustentabilidade e financiamento: para que serve afinal o ESG” informamos que estão disponíveis no site www.esg.sibs.com inscrições gratuitas em webinars, a decorrer até ao final deste ano, para aprender a dominar os conceitos essenciais e a utilizar o portal SIBS ESG para obter diagnósticos precisos e tomar decisões informadas para o sucesso da sua empresa.

No mesmo site pode aceder gratuitamente à plataforma que lhe permite preencher e responder a 4 questionários: o ESG, a Taxonomia, a Calculadora de CO₂ e os Riscos Físicos.

Após a submissão de cada questionário, terá acesso gratuito a relatórios que possibilitarão quer um auto-diagnóstico ESG, quer a partilha de informação com outras entidades.

Essa partilha é particularmente facilitada no caso das instituições financeiras, mediante o consentimento dado diretamente no início do exercício do preenchimento.

ASSÉDIO NO TRABALHO

É proibida a prática de assédio no trabalho, em qualquer das suas modalidades, moral ou sexual.

O assédio moral consiste no comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, enquanto o assédio sexual consiste no comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física (cfr. n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código do Trabalho).

A prática de assédio, para além de conferir à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito (cfr. n.º 4 do artigo 29.º e artigo 28.º, ambos do Código do Trabalho), constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (cfr. n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho).

O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente - a menos que atuem com dolo - com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (cfr. n.º 6 do artigo 29.º do Código do Trabalho). Para prevenir o assédio, incumbe à entidade patronal adotar códigos

de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (cfr. alíneas k) e l) do n.º 1 do artigo 127.º do CT), cabendo ao empregador a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (cfr. n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho). Finalmente, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio (cfr. alínea b) do n.º 2 do artigo 331.º do CT), constituindo justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a prática do assédio pelo empregador ou seu representante, denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral (cfr. alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho).



Livro de obra

Na sequência da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro, que procedeu à reforma e simplificação dos licenciamentos no âmbito do urbanismo, ordenamento do território e indústria, o livro de obra deixou de ser um elemento instrutório do pedido ou comunicação e não deve ser remetido para a câmara municipal no final da obra, nem ser sujeito a qualquer análise prévia, registo, validação ou termo de aber-

tura ou encerramento por entidades públicas. O modelo e os registos a inscrever no livro de obra são definidos pela Portaria n.º 1268/2008, de 6 de Novembro (atualizada) que fixa igualmente as características do livro de obra eletrónico.

Os factos relevantes relativos à execução de obras licenciadas ou objeto de comunicação prévia devem ser registados pelo respetivo diretor de obra no livro de obra, a conservar

no local da sua realização para consulta pelos funcionários municipais responsáveis pela fiscalização de obras.

São registados no livro de obra, para além das respetivas datas de início e conclusão, todos os factos que impliquem a sua paragem ou suspensão, bem como todas as alterações feitas ao projeto licenciado ou comunicado. A falta do livro de obra, no local onde se realizam as obras, é punível com contraordenação.

TRUSTED EXPORTER

A certificação que transmite confiança e reforça a capacidade de exportação das empresas do setor.



GIP - GABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL DA ANEME



A ANEME presta um serviço de apoio ao emprego aplicável às empresas e aos desempregados, e credenciado pelo IEFP. Este serviço é prestado pela ANEME, em articulação com o Serviço de Emprego, tem como objetivo apoiar os jovens e os adultos desempregados na sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Este serviço é também dirigido às empresas que, neste âmbito, têm a possibilidade de:

- › Divulgarem e registarem as ofertas de emprego nos Serviços de Emprego e no Gabinete de Inserção Profissional da ANEME;
 - › Obter informação no que respeita às medidas de apoio à contratação;
 - › E, ainda, de beneficiarem de um serviço gratuito de triagem e de encaminhamento de candidatos com o perfil pretendido.
- Contacte a ANEME para mais esclarecimentos acerca deste serviço!

Email: gip@aneme.pt

FEIRAS E MISSÕES

FEIRAS NACIONAIS

- ▶ Feira ExpoMetal 2024 – Batalha › 7 a 9 de novembro

FEIRAS INTERNACIONAIS

- ▶ Feira Advanced Manufacturing Madrid 2024 – Espanha – Madrid › 21 e 22 novembro

FORMAÇÃO À DISTÂNCIA

- ▶ Gestão Ambiental – Obrigações legais › 8 de outubro

- ▶ Contrato de Trabalho e Segurança Social - Questões práticas › 19 de novembro

- ▶ Diretiva Máquinas e Novo Regulamento › (data a agendar)

- ▶ Contratação de trabalhadores estrangeiros › dezembro (data a agendar)