

► **BOLSA DE EMPREGO | MARÇO 2005**

Nome: Adriana Silva 964650517  
Habilitações Literárias: 10º ano Profissional - Operadora Comercial  
Experiência Profissional: Estágio

Nome: Márcia Fonseca 969132316  
Habilitações Literárias: 12º ano  
Experiência Profissional: Vendedora de Rua e de Loja e Operadora de Caixa

Nome: Nelson Duarte 967964059  
Habilitações Literárias: Bacharelato (Tec. Mecânico)  
Experiência Profissional: Director de Produção - Manutenção

Nome: Maria Teixeira  
Habilitações Literárias: Ciclo Preparatório  
Experiência Profissional: Costureira

Nome Anónimo 963344541  
Habilitações Literárias: 12º ano  
Experiência Profissional: Operadora de Caixa

Nome: Anónimo 963220983  
Habilitações Literárias: Lic. em Psicologia Social e do Trabalho  
Experiência Profissional: Estágio Curricular, Psicologia Social e Comunitária

Nome: Sónia Almeida 916107272  
Habilitações Literárias: Li. em Engª Florestal  
Experiência Profissional: Estágio Curricular

Nome: Bruno Albuquerque 914260619  
Habilitações Literárias: Frequência em Engª de Materiais  
Experiência Profissional: Responsável pela Produção e Qualidade

Nome: Sílvia Vidal 934392380  
Habilitações Literárias: Curso Téc. de Contabilidade e Gestão Nível III  
Experiência Profissional: Estágio Profissional

Nome: Ângela Henriques 919790803  
Habilitações Literárias: Curso Profissional de Técnico de Secretariado Nível III  
Experiência Profissional: Estágio Profissional

Nome: Tânia Figueiredo 967737811  
Habilitações Literárias: 9º ano  
Experiência Profissional: Operadora de Caixa

Nome: Mariana Domingues 919110747  
Habilitações Literárias: 12º ano e Curso de Secretariado

Nome: Carlos Rosete 919727396  
Habilitações Literárias: Bacharelato em Engª das Industrias Agro Alimentares

► **Balanco Social**

**Lei nº 141/85, de 14.11, alterada pelo DL nº 9/92, de 22. 1 e pela Lei nº 118/99, de 11.8**

As empresas que no termo do ano transacto tivessem 100 ou mais trabalhadores ao seu serviço, independentemente de estes se encontrarem contratados por tempo indeterminado ou a termo, são obrigadas a elaborar o balanço social. O balanço social deve ser elaborado até dia 31 de Março, contendo as informações que constam do formulário anexo ao Decreto Lei nº 9/92, de 22.1.

As empresas devem remeter o balanço social às comissões de trabalhadores até aquele dia, dispondo estas de 15 dias para emissão de parecer escrito. No caso da inexistência de comissão de trabalhadores, o parecer será pedido à comissão ou comissões sindicais existentes na empresa.

O balanço social deverá ser remetido ao Departamento de Estatística do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, até ao dia 15 de Maio, que enviará cópia do mesmo à Inspeção Geral do Trabalho. Até à mesma data serão enviadas cópias do balanço social à associação patronal em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato em que estejam filiados os trabalhadores.

As cópias do balanço social e dos referidos pareceres devem ser afixadas nos locais de trabalho, de forma bem visível, até 30 de Abril e pelo prazo de 30 dias.

A impressão e a distribuição dos impressos do balanço social estão a cargo da Imprensa Nacional Casa da Moeda, podendo ser adquiridos junto das livrarias do Estado ou das Lojas do Cidadão.

O director geral do Departamento de Estatística do Ministério da Segurança Social e do Trabalho poderá autorizar, a requerimento das empresas, a utilização de suporte informático, mediante instruções a fornecer pelo Departamento de Estatística.

► **Mapa de Férias**

Artigo 217.º do Código do Trabalho  
**Marcação do período de férias.**

- 1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
- 3 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro,

salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

- 4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
- 6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
- 8 - O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Artigo 213.º do Código do Trabalho  
**Duração do período de férias**

- 1 O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3 A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
  - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
- 4 Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 5 O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Sede:

Rua dos Bombeiros  
Edifício do Mercado  
3770-220 Oliveira do Bairro

Telef. 234 730 320 Fax. 234 730 321  
E-mail: acib@acib.pt

Delegação de Anadia:

Av. Eng.º Tavares da Silva  
Ed. do Paço, Bloco 1 Loja A  
3780-203 Anadia

Telef. 231 516 761 Fax. 231 516 769  
E-mail: anadia@acib.pt

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DA BAIRRADA W W W . a c i b . p t



**OLIVEIRA DO BAIRRO**  
No pulsar do dinamismo  
Câmara Municipal



## ► Mapa de Óleos Usados Envio do mapa até dia 31 de Março

De acordo com o estabelecido no n.º 4 do Artigo 22º, do Decreto-Lei n.º 153/2003, de 11 de Julho, que estabelece o regime jurídico a que fica sujeita a gestão de óleos novos e óleos usados, os produtores de óleos usados deverão manter um registo actualizado trimestralmente, com informações relativas às quantidades e características dos óleos usados produzidos, ao processo que lhes deu origem e ao respectivo destino.

Neste contexto, foi publicado o Despacho n.º 9627/2004 (II Série), de 15 de Maio, que aprova o modelo a adoptar para o registo trimestral de óleos usados, que deverão enviar ao Instituto dos Resíduos, até ao dia 31 de Março de cada ano, uma cópia dos mapas trimestrais de registo referentes ao ano anterior.

## ► Regulamentação do Código do Trabalho

Artigo 180.º

### Mapa de horário de trabalho

1. Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- Firma ou denominação do empregador;
- Actividade exercida;
- Sede e local de trabalho;
- Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- Dia de encerramento ou suspensão de laboração, salvo tratando-se de empregador isento dessa obrigatoriedade;
- Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- Dia de descanso semanal e dia ou meio dia de descanso semanal complementar, se este existir;
- Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se o houver;
- Regime resultante do acordo individual que institui a adaptabilidade, se o houver.

2. Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horários de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do n.º 4.

3. Sempre que os horários de trabalho incluam turnos de pessoal diferente, devem constar ainda do respectivo mapa:

- Número de turnos;
  - Escala de rotação, se a houver;
  - Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
  - Dias de descanso do pessoal de cada turno;
  - Indicação dos turnos em que haja menores.
4. A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.  
Lei n.º 35/2004, de 29/07

## ► Mudança de hora no dia 27 de Março no Continente

No Continente, à 1 hora do dia 27 de Março, os relógios serão adiantados sessenta minutos.

- A hora legal em Portugal continental coincide com o tempo universal coordenado (UTC) no período compreendido entre a 1 hora UTC do último domingo de Outubro e a 1 hora UTC do último domingo de Março seguinte (hora de Inverno).
- A hora legal coincide com o tempo universal coordenado aumentado em sessenta minutos no período compreendido entre a 1 hora UTC do último domingo de Março e a 1 hora UTC do último domingo de Outubro (hora de Verão).
- As mudanças de hora efectuar-se-ão adiantado os relógios em sessenta minutos à 1 hora UTC do último domingo de Março e atrasando-os sessenta minutos à 1 hora UTC do último domingo de Outubro seguinte.

## ► Seminário de “Sistemas da Qualidade e Segurança Alimentar: Autocontrolo e HACCP”

As necessidades do Sector Alimentar, em especial nas vertentes da Qualidade e da Segurança, são amplamente reconhecidas no País e tenderão a crescer de modo significativo, tendo em conta as novas exigências ditadas a nível da EU (nomeadamente da Agência de Segurança Alimentar e da PAC).

O HACCP permite obter benefícios importantes em áreas estratégicas das organizações alimentares, permitindo que estas respondam mais eficazmente às solicitações de um mundo negocial cada vez mais exigente e global.

Dada a obrigatoriedade da Implementação do HACCP, segundo a legislação Portuguesa e Comunitária, e, tendo em conta a exigência legal da Rastreabilidade Obrigatória dos produtos das empresas do sector alimentar, a partir de 2005, a ACIB vai organizar no próximo

dia 17 de Março pelas 14:00, nos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, um Seminário subordinado ao tema:

“Sistemas da Qualidade e Segurança Alimentar: Autocontrolo e HACCP”- Obrigatoriedades Legais, Implementação, Fiscalização.

Este Seminário irá contar com a presença da Dra. Maria de Lurdes Gonçalves Directora dos Serviços de Fiscalização da Direcção Geral de Fiscalização da Qualidade Alimentar abordando o Enquadramento Legal e Fiscalização, contará também com a presença de dois técnicos especializados na área que farão uma exposição sobre Segurança Alimentar, Boas Práticas e Autocontrolo/HACCP, e terá a apresentação de casos de sucesso na Implementação destes Sistemas da Qualidade e Segurança Alimentar.

## ► Gestão de Resíduos de Equipamentos Eléctricos e Electrónicos

Decreto-Lei n.º 230/2004 de 10 de Dezembro

Uma política adequada de gestão de resíduos deve ter como objectivo principal a prevenção da sua produção.

Não sendo possível afastar, em absoluto, a geração de resíduos, torna-se necessário a sua valorização. A valorização de resíduos opera através da reutilização, da reciclagem e da recuperação energética, com efeitos benéficos quer a nível do ambiente quer a nível da economia.

Estes objectivos são válidos para a generalidade dos resíduos e também para os resíduos de equipamentos eléctricos e electrónicos.

O Decreto-Lei n.º 20/2002, de 30 de Janeiro, do Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território, veio regulamentar a gestão dos resíduos de equipamentos eléctricos e electrónicos quer no que diz respeito à recolha selectiva dos resíduos quer ao respectivo armazenamento, transporte e tratamento.

O sistema normativo instituído pelo Decreto-Lei n.º 20/2002, de 30 de Janeiro, baseou-se no princípio da responsabilidade do produtor.

A adequação do sistema de gestão de resíduos de equipamentos eléctricos e electrónicos resultaria diminuída se não fossem simultaneamente estabelecidas regras destinadas a prevenir a geração de resíduos e a redução das substâncias perigosas neles contidas.

As regras relativas à gestão de resíduos de equipamentos eléctricos e electrónicos visam abranger quaisquer resíduos independentemente de quem tenha sido o último utilizador. Apesar disso, tem-se em especial consideração a gestão dos resíduos provenientes de particulares dado o seu volume e

dispersão. Aos utilizadores de equipamentos eléctricos e electrónicos do sector doméstico é assegurada a possibilidade de entregarem os respectivos resíduos sem encargos. Para tal determina-se a organização de sistemas de recolha selectiva.

Todos os intervenientes no ciclo de vida dos equipamentos eléctricos e electrónicos são co-responsáveis pela gestão dos respectivos resíduos.

Cada produtor é responsável pelo financiamento da gestão dos resíduos provenientes dos seus próprios produtos.

Os produtores podem optar por assumir as suas obrigações individualmente - mediante a prestação de garantias financeiras que assegurem que os custos da gestão dos resíduos dos seus produtos não recaiam sobre a sociedade ou os restantes produtores - ou colectivamente - mediante adesão a um sistema integrado para o qual podem transferir a sua responsabilidade.

## ► Novo regime da formação profissional

Já em 2005 deve ser assegurado um mínimo de 20 horas anuais de formação. O Código do Trabalho e respectivo Regulamento estabelecem um novo regime de formação profissional, com novos direitos e deveres, novos conteúdos obrigatórios e limites mínimos de formação a respeitar.

As empresas passam a ter que elaborar planos de formação anuais ou plurianuais, bem como um relatório anual sobre a execução da formação.

Os planos de formação devem basear-se no diagnóstico das necessidades de qualificação dos colaboradores, tendo ainda a empresa o dever de informar e consultar os trabalhadores tanto sobre o diagnóstico como sobre o projecto do plano de formação. As microempresas não estão abrangidas por esta nova responsabilidade.

O relatório anual de execução da formação (modelo ainda a aprovar por Portaria) deverá ser enviado até 31 de Março de cada ano à Inspecção-Geral de Trabalho.

Essencial para as empresas é ter desde já o seu planeamento de formação, pois, já em 2005, deve ser assegurado um mínimo de 20 horas anuais de formação (35 horas a partir do próximo ano). Ao mesmo tempo que consagra um direito individual à formação, a lei determina também que cada empresa apenas tem que proporcionar esta formação contínua a 10% do total dos seus trabalhadores efectivos.

Em caso de cessação do contrato de trabalho, estando em causa trabalhador efectivo, este tem direito a receber a retribuição correspondente às horas de formação que não lhe tenham sido proporcionadas.

Aos trabalhadores contratados a termo, a lei consagra o direito de formação sempre que a duração do contrato seja superior a 6 meses. No caso de incumprimento deste direito a lei confere ao trabalhador “um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada”.