

## Bolsa de Emprego | Outubro 2012

**Nome:** Susana Neves de Sousa Afonso Gouveia  
**Habilitações Literárias:** Licenciatura Matemática (Ensino); Pós-Graduação Educação Especial  
**Experiência Profissional:** Professora e Formadora Matemática, STC; Administrativa

**Nome:** Sandra Raquel Ferreira Santiago  
**Habilitações Literárias:** Licenciatura Gestão de Empresas; Técnicas de Secretariado  
**Experiência Profissional:** Administrativa; Atendimento ao Público

**Nome:** Sónia Silva Oliveira  
**Habilitações Literárias:** Licenciatura Comunicação e Relações Públicas  
**Experiência Profissional:** Formação em WebDesign e Gestão de Vendas; Disponível para Estágio Profissional ou 1º Emprego

**Nome:** Maria da Conceição de Jesus Almeida Leitão  
**Habilitações Literárias:** Licenciatura Psicologia  
**Experiência Profissional:** Atendimento ao Público; Encarregada de Lar

**Nome:** Hryhryv Vehera  
**Habilitações Literárias:** 12º ano  
**Experiência Profissional:** Motorista de Pesados - Cartas de condução: A1, B1, B; C, C1; BE; C1E; CE; CAM e ADR

**Nome:** Gabriel da Cruz Cerveira  
**Habilitações Literárias:** 12º ano – CET Aplicações Informáticas de Gestão; Técnico de Serviços Jurídicos  
**Experiência Profissional:** Disponível para Estágio Profissional ou 1º Emprego

**Nome:** Elisabete Moreira Lincho  
**Habilitações Literárias:** Licenciatura Engenharia Química  
**Experiência Profissional:** Responsável de Planeamento e Gestão de Produção

**Nome:** Frederico Ruas Santos  
**Habilitações Literárias:** Licenciatura Engenharia Informática; Mestrado Computação Móvel (a frequentar)  
**Experiência Profissional:** Disponível para Estágio Profissional ou 1º Emprego

**Nome:** Sofia Alexandra Domingos Ramos  
**Habilitações Literárias:** Mestrado Psicologia Social e das Organizações; Pós-Graduação Gestão Estratégica de Recursos Humanos;  
**Experiência Profissional:** Formadora nas áreas de Psicologia e Recursos Humanos

**Nota:** Para mais informações sobre os candidatos da Bolsa de Emprego, por favor contacte o GIP - Gabinete de Inserção Profissional através do telefone: 231 516 761 ou via o e-mail: [gip@acib.pt](mailto:gip@acib.pt)

### A ACIB informa que tem os seguintes serviços ao dispôr dos Associados:

fotocópias | fax | internet | aluguer de salas | aluguer de equipamento audiovisual | serviço de dobragem e envelopagem de correspondência | venda de Livros de Reclamações | venda de Livretes Individuais de Controlo para Condutores

ACIB - Associação Comercial e Industrial da Bairrada

**Sede:**  
Espaço Inovação - Z. Industrial de Vila Verde, Ap. 235 | 3770-305 Oliveira do Bairro | T. 234730320 | [acib@acib.pt](mailto:acib@acib.pt)

**Delegação:**  
Av. Eng. Tavares da Silva, Edifício do Paço, Bl. 1 Loja A | 3780-203 Anadia | T. 231516761 | [anadia@acib.pt](mailto:anadia@acib.pt)

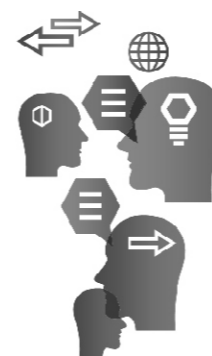
[www.acib.pt](http://www.acib.pt)



- ACIB | Seminário: Insolvência e revitalização de empresas: Programa Revitalizar
- Programa Revitalizar | SIREVE entra em vigor
- Comunicações à ACT
- Despedimento por inadaptação | Novas regras
- Banco de horas individual ou por regulamentação colectiva
- ACIB | Actividades do mês de Outubro

Outubro de 2012

## ACIB | Seminário: Insolvência e revitalização de empresas: Programa Revitalizar



A ACIB vai promover um seminário, a 11 de Outubro, pelas 14h, no Espaço Inovação, na Zona Industrial de Vila Verde, em Oliveira do Bairro, subordinado ao tema: Insolvência e revitalização de empresas: Programa Revitalizar.

Esta sessão pretende esclarecer sobre as implicações da insolvência bem como sobre planos de recuperação. A sessão tem ainda como objectivo informar sobre o Programa Revitalizar.

O programa Revitalizar é uma iniciativa do Governo que tem por missão otimizar o ambiente legal, tributário e financeiro do tecido empresarial português, tendo em vista a revitalização de empresas economicamente viáveis, que se encontram numa situação financeira desfavorável ou desajustada do seu modelo de negócio.

Como oradores estarão presentes Miguel Fernandes, advogado, e Osória Veiga, do IAPMEI, entidade responsável pela gestão do programa.

Para mais informações e/ou inscrições, contacte a ACIB via o telefone: 234 730 320 ou através do e-mail: [acib@acib.pt](mailto:acib@acib.pt).

## Programa Revitalizar | SIREVE entra em vigor



AACIB informa que entrou em vigor a 01 de Setembro o Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE), um dos instrumentos do Programa Revitalizar.

O SIREVE, cuja gestão é assegurada pelo IAPMEI, tem como objectivo melhorar as condições para a recuperação extrajudicial de empresas em dificuldade, que circunstancialmente, viram a sua estrutura económica e/ou financeira deteriorada, mas que possuem potencial de viabilização.

Na base deste mecanismo está a agilização do processo negocial com os principais credores das empresas, de modo a garantir a melhoria das suas condições de funcionamento, assumindo o IAPMEI a função de facilitador e dinamizador em todo o processo.

Com o objectivo de assegurar maior eficácia ao SIREVE foram adoptadas diversas medidas, que se traduzem em alterações significativas face ao anterior quadro legal, das quais se destaca:

- Redução significativa dos prazos para conclusão do processo negocial, que passou de 9 para 4 meses;
- Criação de mecanismos de protecção do devedor e dos credores durante a fase do processo negocial;
- Desmaterialização da formalização e desenvolvimento do processo negocial, que fará uso de uma plataforma electrónica alojada no sítio do IAPMEI;
- Possibilidade de qualquer credor não identificado pelo devedor solicitar a sua participação no processo negocial.





## Comunicações à ACT

A ACIB informa que com as novas alterações ao Código de Trabalho, que entraram em vigor a 01 de Agosto, deixaram de ser obrigatórios comunicar à ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho os seguintes elementos:

- Eliminação da obrigatoriedade de envio de regulamento interno;
- Eliminação da obrigatoriedade de envio de início de actividade e alterações
- Eliminação da obrigatoriedade de envio de mapa de horário de trabalho
- Eliminação da obrigatoriedade de envio de acordo de isenção de horário de trabalho

Passa a ser obrigatória a comunicação da adesão ao fundo de compensação do trabalho, aquando da celebração de contratos de trabalho e alterações no prazo de 30 dias.

## Despedimento por inadaptação | Novas regras

Actualmente é permitido o despedimento por inadaptação mesmo nas situações em que não se verifiquem modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de produção ou de comercialização, ou ainda de novas tecnologias. O novo regime resulta das alterações introduzidas pela Lei nº23/2012, de 25 de Junho, que procedeu à revisão do Código do Trabalho, em vigor desde 01 de Agosto.

### Despedimento sem existência de modificações no posto de trabalho

A entidade empregadora pode proceder ao despedimento do trabalhador por inadaptação desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou terceiros, relacionados com o modo de exercício das funções e que, perante as circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;
- O empregador informe o trabalhador, juntando cópias dos documentos relevantes, da apreciação da actividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre tais elementos num prazo nunca inferior a 05 dias úteis;
- Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador que lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o objectivo de a corrigir, tendo presentes os factos invocados pelo empregador;
- Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho e que lhe foi facultado, após a formação, um período de adaptação no posto de trabalho não inferior a 30 dias.

### Incumprimento de objectivos previamente acordados

O despedimento por inadaptação de trabalhador afecto ao cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não sejam cumpridos os objectivos previamente acordados por escrito, poderá ocorrer mesmo que não se verifiquem modificações no posto de trabalho.

De acordo com as alterações efectuadas, passa a prever-se que o despedimento por inadaptação nestas situações possa ocorrer:

- Caso haja introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho;
- Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que o empregador informe o trabalhador (juntamente com cópia de documentos), da apreciação da actividade anteriormente prestada, com descrição dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação.

### Requisitos para a licitude do despedimento

Relativamente aos requisitos cumulativos a preencher, já anteriormente previstos, para o despedimento por inadaptação ser lícito, importa ter presente que deixa de ser necessária a inexistência na empresa de posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Por seu lado, de acordo com a rectificação ao artigo 385º do Código do Trabalho, para se proceder ao despedimento do trabalhador mantém-se a condição da situação de inadaptação não decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora.

## Banco de horas individual ou por regulamentação colectiva

As mais recentes alterações ao Código de Trabalho, prevêm a possibilidade do regime de banco de horas, para além da possibilidade de ser estipulado por meio de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser criado directamente por acordo individual entre o empregador e o trabalhador ou ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica.

### Banco de horas por regulamentação colectiva de trabalho

Pode ser criado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (nomeadamente por contrato colectivo de trabalho ou acordo de empresa) um regime de banco de horas, em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

O número de horas deste limite pode ser aumentado por instrumento de regulamentação colectiva durante 12 meses, desde que a utilização do banco de horas tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores.

### Banco de horas grupal

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de banco de horas pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso, pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos mediante filiação em associação sindical parte da convenção.

### Banco de horas individuais

O regime de banco de horas pode ser estipulado por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, nesta situação, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado através de proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

Em todos os casos, o acordo deve prever:

- a compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita por meio, pelo menos, de uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho; pagamento em dinheiro; aumento do período de férias;
- a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
- o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

## ACIB | Actividades do mês de Outubro

	Data	Local
<b>Seminário Insolvência e revitalização de empresas: Programa Revitalizar</b>	11	O. Bairro
<b>Seminário A internacionalização das empresas: estratégias e mercados</b>	23	Anadia
<b>Seminário Encerramento III edição QIPME</b>	30	O. Bairro
<b>Formação Profissional Financiada</b>		
- Fidelização de Clientes		O. Bairro
- Higiene e Segurança Alimentar		O. Bairro
- Gestão da Cozinha		O. Bairro
- Atendimento e Gestão de Reclamações		O. Bairro
- Qualidade - Instrumentos de Gestão		O. Bairro
- Deontologia e Ética Profissional		Anadia
- Segurança no Trabalho - Equipamentos		Anadia
<b>Formação Profissional Não Financiada</b>		
- Higiene e Segurança para Trabalhador Designado		O. Bairro
- Utilização de Empilhadores		O. Bairro