

Bolsa de Emprego | Junho 2014

Nome: Vanessa Patrícia Costa Calado
Habilitações Literárias: Curso Profissional Técnico de Restauração variante Restaurante, Bar
Experiência Profissional: Empregada de Mesa

Nome: Ana Patrícia Leitão Tavares
Habilitações Literárias: Licenciatura Engenharia Cerâmica e Vidro
Experiência Profissional: Chefe de Produção, Laboratório

Nome: Filipe André da Silva Correia
Habilitações Literárias: Mestrado em Arquitetura
Experiência Profissional: Desenhador projectista, vendedor

Nome: Rita Dias
Habilitações Literárias: Licenciatura em Biologia
Experiência Profissional: Formadora de CEF'S e EFA'S

Nome: Anabela da Silva Félix
Habilitações Literárias: 9º ano
Experiência Profissional: Operadora de Caixa

Nome: Aida Maria Cordeiro Marinheiro
Habilitações Literárias: 6º ano
Experiência Profissional: Empregada de mesa

Nome: Javier Olivera Mendez
Habilitações Literárias: Licenciatura em Design Industrial
Experiência Profissional: Designer industrial, Desenhador de CAD, Desenho de produto em CAD, Tradução de Textos, Gestor de Projetos de exportação

Nome: Nuno Filipe Dias Ferreira
Habilitações Literárias: CET Técnico de Informática e Sistemas de informação
Experiência Profissional: Responsável de Armazém, Controlo de Produção, Fotografia e Vídeo (edição e produção)

Nome: Carla Isabel Ferreira Amorim Tavares
Habilitações Literárias: 12º ano área Contabilidade
Experiência Profissional: Área Financeira, Contabilidade, Recursos Humanos

Nome: Catarina Salomé Correia Marques
Habilitações Literárias: Licenciatura em Biologia e Geologia
Experiência Profissional: Professora, Administrativa, Empregada de balcão

Nome: Ana Sofia Vieira Fragoso
Habilitações Literárias: Licenciatura em Engenharia do Ambiente
Experiência Profissional: Consultora/Formadora, Apoio de Higiene e Segurança em Obra, Assistente Comercial

Nome: Sara Raquel Vieira Rodrigues
Habilitações Literárias: Licenciatura em Gestão de Empresas
Experiência Profissional: Operária fabril

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

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

Delegação:
Edifício da Proximidade | Praça da Juventude | 3780-323 Anadia | T. 231516761 | anadia@acib.pt

www.acib.pt



- Novas regras para despedimento | Em vigor desde 01 de Junho
- Saúde e Segurança no Trabalho | Cuidados de saúde primários do trabalho
- Apoio à promoção do vinho e produtos vînicos | Novo regime
- Plataforma para Diagnóstico de Competências em PME
- ACIB | Actividades do mês de Junho
- Regime de Faltas | Regras sobre a comunicação de faltas

Junho de 2014

Novas regras para despedimento | Em vigor desde 01 de Junho

A ACIB informa que entraram em vigor, a 01 de Junho, as alterações ao Código de Trabalho para definir os critérios de despedimento em caso de extinção do posto de trabalho.

As alterações introduzidas adiantam que, quando extinto um posto de trabalho, e o critério de despedimento do trabalhador assenta nas habilitações considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Além disso, fica definido que o despedimento ocorre se não existir na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador. Actualmente, num despedimento por extinção de posto de trabalho, os trabalhadores com menor antiguidade são os primeiros a sair.

De acordo com a nova redacção do Código do Trabalho, havendo na mesma empresa uma pluralidade de postos de trabalho cujas funções sejam idênticas, para apuramento do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios.

- 1 - Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- 2 - Menores habilitações académicas e profissionais;
- 3 - Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- 4 - Menor experiência na função;
- 5 - Menor antiguidade na empresa.

Saúde e Segurança no Trabalho | Cuidados de saúde primários do trabalho

A ACIB informa que foi publicada a portaria 112/2014, que regula a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho a grupos de trabalhadores específicos através dos Agrupamentos de centros de saúde (ACES).

Os trabalhadores abrangidos são os independentes agrícolas sazonais e a termo, aprendizes ao serviço de artesão, trabalhadores do serviço doméstico, trabalhadores da pesca em embarcações com comprimento inferior a 15m cujo armador não explore mais do que duas embarcações desse tipo e os trabalhadores de microempresas que não exerçam actividade de risco elevado. A portaria estabelece que o empregador e o trabalhador independente devem fazer prova da sua situação, bem como pagar os respectivos encargos.

Será da competência de cada ACES organizar a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho no âmbito da portaria, através das respectivas unidades funcionais. Os cuidados de saúde são prestados pelos médicos das unidades funcionais dos respectivos ACES, com especialidade em medicina geral e familiar, coadjuvados por profissionais das suas equipas.

O empregador ou o trabalhador independente deve requerer a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho ao ACES da área de residência do respetivo trabalhador, ou, em alternativa, ao ACES onde o trabalhador esteja inscrito, através do modelo de requerimento constante do anexo 1 da portaria, a apresentar via internet ou em papel junto do ACES. Este deve informar, no prazo de 48 horas a contar da entrega do requerimento, sobre a data de realização do exame de admissão do trabalhador ou do trabalhador independente.



Apoio à promoção do vinho e produtos vínicos | Novo regime

A ACIB informa que foi aprovado o novo regime de apoio à promoção do vinho e produtos vínicos nacionais, e o regime de apoio à informação e educação sobre o consumo de bebidas alcoólicas do sector vitivinícola.

As novas regras, aplicáveis para o ano de 2014 e seguintes, simplificam os procedimentos de acesso aos apoios, sendo eliminada a necessidade de elaboração de uma candidatura específica para o efeito e exigindo-se apenas a apresentação dos programas de promoção e publicidade, devidamente aprovados pelos órgãos estatutários das respectivas entidades.

A aplicação deste regime compete ao Instituto da Vinha e do Vinho (IVV, I. P.), prevendo-se dois eixos de apoio:

- **Eixo 1 - Apoio à Promoção Genérica**, que envolve o apoio a programas destinados a informar o público sobre as características dos vinhos e produtos vínicos de origem nacional ou promovê-los junto dos operadores económicos ou consumidores, com exclusão do vinho do Porto e dos vinhos produzidos nos arquipélagos dos Açores e da Madeira. Podem candidatar-se organizações interprofissionais de âmbito nacional, sem fins lucrativos, com actividade principal no domínio da promoção de vinhos e produtos vínicos e entidades certificadoras designadas nos termos da legislação aplicável;

- **Eixo 2 - Informação e Educação**, que se traduz no apoio a programas relacionados com o consumo dos produtos do sector vitivinícola, independentemente do seu país ou região de origem. Podem candidatar-se organizações profissionais do setor do vinho com atividades no âmbito da promoção, bem como as organizações e entidades referidas no ponto anterior.

Os avisos para apresentação de programas são divulgados na página Internet do IVV: <http://www.ivv.min-agricultura.pt>. O financiamento a conceder é atribuído em função das disponibilidades orçamentais do IVV e até ao limite máximo de 80% do valor total de cada programa.

Plataforma para Diagnóstico de Competências em PME

As PME têm à sua disposição, através do site do IAPMEI, uma plataforma para diagnóstico de competências, que permite às empresas obterem informação sobre os seus indicadores de desempenho e áreas onde seja relevante reforçar competências para uma actuação mais competitiva. Com base nos resultados obtidos no diagnóstico, o IAPMEI assegura assistência personalizada às empresas que queiram desenvolver planos de melhoria.

O Diagnóstico de Competências em PME (DC PME) é uma ferramenta de auto-avaliação que permite às empresas avaliar o nível das suas competências para a formulação e execução de estratégias de crescimento sustentáveis. Esta ferramenta visa fornecer às PME um modelo estruturado de avaliação, que lhes possibilite uma reflexão sobre as suas competências e capacidades em vários domínios da sua actividade e suporte a elaboração de um Plano de Melhoria de Competências.

O diagnóstico é composto por dez áreas de competências chave, avaliadas por trinta e três capacidades distintas. Cada área de competências é constituída por um conjunto de capacidades, associadas a práticas empresariais relevantes para a avaliação das mesmas. O DC PME deverá ser realizado pela equipa de gestão da empresa e a auto-avaliação poderá contar com a participação dos responsáveis pelas áreas de competências em análise.

Após a realização do DC PME, a empresa obtém um relatório com os resultados da auto-avaliação efectuada e indicação das competências e capacidades a reforçar. Este relatório será a base da elaboração de um Plano de Melhoria de Competências por parte da empresa, com a assistência personalizada do IAPMEI.

O DC PME encontra-se disponível numa plataforma online e as empresas poderão aceder à mesma através do link: <http://webapps.iapmei.pt/DiagPME>.

ACIB | Actividades do mês de Junho

	Data	Local
Workshop A 6ª Alteração ao Código do Trabalho	04	Oliveira do Bairro
Feira da Vinha e do Vinho	21 a 29	Anadia

Regime de Faltas | Regras sobre a comunicação de faltas

São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos seguintes termos:
 - 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau na linha recta (pai/mãe, sogro/sogra, padasto/madrasta, filho/filha, enteado/enteada, genro/nora). Esta regra é ainda aplicada ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador,
 - 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2º grau da linha colateral (avô/avó do próprio ou do cônjuge, neto/neta do próprio ou do cônjuge; irmão/irmã, cunhado/cunhada);
- A motivada pela prestação de prova de avaliação em estabelecimento de ensino: no dia da prova e no imediatamente anterior; no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- A motivada por deslocação estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;
- A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores (comissões de trabalhadores e associações sindicais), quando exceda o crédito de horas previsto na lei;
- A de candidato a cargo público, nos termos da respectiva lei eleitoral;
- A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- A que por lei seja como tal considerada.

A falta justificada, quando previsível, deverá ser comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias. Caso aquela antecedência não possa ser cumprida, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de 5 dias, a comunicação ao empregador será efectuada logo que possível. Relativamente a candidato a cargo público, a falta dada durante o período legal da campanha eleitoral deverá ser comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

Prova de faltas

No que se refere à prova de falta justificada, convém ter presente que o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, que deverá ser apresentada em prazo razoável. Caso o trabalhador não o faça, será a ausência considerada injustificada.

Efeitos das faltas justificadas

A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo a perda de retribuição nas seguintes situações:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de subsídio de doença atribuído pela segurança social;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- Para assistência a membro do agregado familiar (são consideradas como prestação efectiva de trabalho);
- As que, apesar de consideradas como justificadas por lei, excedam 30 dias por ano;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas implicam violação do dever de assiduidade e perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é considerado na antiguidade do trabalhador. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave. Nesta situação, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de remuneração inclui os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

No caso de o trabalhador se apresentar com atraso injustificado:

- Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode recusar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Obrigatoriedade do regime de faltas

As regras acima descritas, relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração, não podem ser afastadas por contrato de trabalho ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo no caso de faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.