



INFORMAÇÃO EMPRESARIAL

Boletim Informativo

Nº 131 de ?? de Maio de 2009

O Novo Código de Trabalho Principais Medidas Inovadoras

*Contrato Colectivo
de Trabalho
- Alteração Salarial
e Outras
Profissionais de Escritório
Profissionais de Comércio
Sector dos Transportes*

O NOVO CÓDIGO DE TRABALHO PRINCIPAIS MEDIDAS INOVADORAS

A revisão do Código do Trabalho foi aprovada pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, encontrando-se publicada no Diário da República nº 30, I série. Tratando-se de uma matéria de significativa importância para as empresas, destacam-se as suas principais medidas:

Contrato de trabalho

- Sanciona-se a **dissimulação de contrato de trabalho**, passando a constituir contra-ordenação muito grave a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. (Falsos recibos verdes).

Protecção da parentalidade

- Promove-se a **igualdade de direitos** no que se refere ao exercício da parentalidade.
- A licença de maternidade e paternidade passa a denominar-se licença parental a qual pode ser inicial, de gozo exclusivo pelo pai ou pela mãe.
- Fomenta-se a **partilha da licença parental**: sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, nomeadamente o gozo das seis semanas seguintes ao parto e a possibilidade de antecipar o início da licença, o direito ao gozo da licença parental passa a ser de ambos os progenitores que conjuntamente decidem o modo como vão partilhar a licença parental. Na falta de decisão conjunta, a lei determina que o gozo da licença é da trabalhadora progenitora.
- Alarga-se a **duração da licença parental inicial**, a qual é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias seguidos ou (2 períodos consecutivos de 15 dias).
- Reforçam-se os **direitos do pai trabalhador**, quer pelo aumento do período de gozo obrigatório de licença inicial após o nascimento do filho, de **5 para 10 dias úteis**, sendo que cinco devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento do filho, quer pela concessão de licença de gozo facultativo de **dez dias úteis**, seguidos ou interpolados, em simultâneo com o gozo de licença pela mãe.
- A **licença por adopção** passa a beneficiar do mesmo período de duração da licença parental.

Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada

Associação Empresarial de São Miguel e Santa Maria

Rua Ernesto do Canto, nº13 - 9500-531 Ponta Delgada - Telef. Geral: 296 30 50 00 - Fax: 296 30 50 50 / 296 30 50 40
E-mail: ccipd@ccipd.pt

- Concede-se ao pai o direito a três dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.
- Concede-se aos avós o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto menor, em substituição dos pais quando estes não faltarem pelo mesmo motivo ou estejam impossibilitados de prestar a assistência devida.

Trabalhador-estudante

- Prevê-se a possibilidade de **controlo de assiduidade** do trabalhador estudante directamente pelo empregador, mediante acordo com o trabalhador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino.

Mobilidade funcional e geográfica

- Estabelece-se o **prazo limite de dois anos** para a vigência de cláusulas contratuais sobre hipotéticas modificações do objecto e do local de trabalho não activadas pelo empregador.

Formação profissional

- Uniformizam-se as exigências em matéria de formação nos domínios dos contratos a termo e dos contratos sem termo, tendo o trabalhador direito, em cada ano, a um **número mínimo de 35 horas de formação certificada** ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- Prevê-se que o empregador pode **antecipar a realização da formação anual até dois anos, ou diferi-la por igual período**, desde que o plano de formação o preveja, sendo que o período de antecipação é de cinco anos, no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de formação que confira dupla certificação.
- Favorece-se o **acesso a formação profissional**, através de uma melhor regulamentação do crédito de horas para formação contínua: assim, as horas de formação anual que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual

número para formação por iniciativa do trabalhador; o crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo; o trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação certificada, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias; por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado; em caso de acumulação de créditos, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo; o crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição;

Modalidades de contrato de trabalho

- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder i) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; ii) dois anos, quando se tratar de lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; iii) **três anos, nos restantes casos**.
- O **limite de 3 anos de duração dos contratos a termo certo** aplica-se ao conjunto dos contratos a termo ou temporários para o mesmo posto de trabalho, ou de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrados entre um trabalhador e o mesmo empregador ou empregadores entre os quais exista uma relação societária de domínio ou de grupo.
- A duração do **contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos**.

Contrato de trabalho de muito curta duração

- O contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário electrónico.



*Mais de 170 anos ao serviço
dos Agentes Económicos Regionais*

- A **cessação de contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador**, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou, ainda, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.
- Considera-se **trabalho a tempo parcial** o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável; prevê-se que, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, possa estabelecer-se o limite máximo de percentagem do tempo completo a partir do qual o regime de duração do tempo de trabalho é qualificado como sendo de trabalho a tempo parcial.
- Prevê-se a possibilidade de, em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes acordarem que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. (“**trabalho intermitente**”).
- O **regime de comissão de serviço** também pode ser aplicado a chefia directamente dependente de director-geral ou equivalente.

Duração e organização do tempo de trabalho:

- Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um **regime de banco de horas**, em que a organização do tempo de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo, ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.
- Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou

acordo entre empregador e trabalhador, ser criado um **regime de horário concentrado**, em que período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada em média de um período de referência até 45 dias.

- Prevê-se a possibilidade de as **regras sobre descanso compensatório** remunerado relativo a trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar ou em feriado poderem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação pela prestação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.
- Prevê-se que o trabalhador, por sua iniciativa e com o acordo do empregador, possa ter **ausências ao trabalho remuneradas**, compensando-as com trabalho que, em tais casos, não se considera trabalho suplementar.

Férias

- Eliminação das **restrições à duração e à época do encerramento da empresa** ou do estabelecimento para férias.
- Prevê-se, para os **casos de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou quando a duração não seja superior a 12 meses**, uma nova regra de cálculo do cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, esclarecendo-se que este não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato.

Faltas

- Consagra-se o direito de o trabalhador faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar **assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, para além do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador**, também a parente ou afim na linha recta ascendente, não se exigindo a pertença ao mesmo agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral.

PEA - PORTAL EMPRESARIAL DOS AÇORES

VISITE: www.comercioacores.com

INSCREVA A SUA EMPRESA NESTE PORTAL

Cessação de contrato de trabalho

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador

- Redefine-se o **elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho**, passando a prever-se: a) caducidade; b) revogação; c) despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) despedimento colectivo; e) despedimento por extinção de posto de trabalho; f) despedimento por inadaptação; g) resolução pelo trabalhador; h) denúncia pelo trabalhador.
- Elimina-se o carácter obrigatório da instrução, passando a caber ao empregador decidir sobre a **realização das diligências probatórias** requeridas na resposta à nota de culpa, excepto no caso de o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- Exige-se que, no caso do empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a **decisão** só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.
- Agravam-se as **contra-ordenações previstas para a violação** de regras de procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador, passando de grave para muito grave, no caso deste ser representante sindical.

b) Despedimento colectivo

- Reduz-se para **cinco dias posteriores à data da comunicação inicial** o prazo para o empregador promover uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras

medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir.

- Estabelecem-se **novos prazos de aviso prévio** em caso de despedimento colectivo:
 - a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
 - b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
 - c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
 - d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
- Esclarece-se que, não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio de despedimento colectivo, o contrato cessa decorridos sessenta dias a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.

Despedimento por extinção do posto de trabalho

- Estabelecem-se **prazos de aviso prévio** iguais aos que se encontram fixados para o despedimento colectivo.

Despedimento por inadaptação

- Estabelecem-se **prazos de aviso prévio** iguais aos que se encontram fixados para o despedimento colectivo.

Ilicitude de despedimento

- Reduz-se para **60 dias o prazo para ser intentada acção de apreciação judicial de ilicitude de despedimento**, contado a partir da recepção da comunicação de despedimento. Esta norma apenas entrará em vigor com a publicação do Código de Processo do Trabalho.

Para mais informações favor contactar o nosso Gabinete Jurídico.

Consulte o nosso Site através de www.ccpd.pt

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO
CELEBRADO ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA
E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO, INDÚSTRIA,
TURISMO, SERVIÇOS E CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
- ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

Diuturnidades: Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 13.26 € por cada 3 anos de permanência na empresa até ao limite máximo de 5 diuturnidades.

Ajudas de custo: A Entidade Patronal acorda por escrito com o trabalhador e com caracter genérico a atribuição de um abono de ajudas de custo fixo no valor de 30.30 €, por cada dia de deslocação dentro da ilha com dormida e 3 refeições; ou 6.03 €, para o almoço e/ou jantar e 3.22 € para o pequeno almoço quando a deslocação não implique dormida; 52.57 €, por cada dia de deslocação fora da ilha; 164.45 € por cada dia de deslocação no estrangeiro.

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	TABELA SALARIAL	
	GRUPO A	GRUPO B
Chefe de Escritório Director de Serviços	784.90	749.59
Chefe de Serviços ou Departamento	784.90	749.59
Chefe de Contabilidade	784.90	749.59
Tesoureiro	784.90	749.59
Programador de Computador	784.90	749.59
Chefe de Secção ou Sector	724.88	681.35
Guarda-Livros	724.88	681.35
Empregado Serviço de Pessoal	724.88	681.35
Empregado Serviço Planeamento e Produção	724.88	681.35
Correspondente Linguas Estrangeiras	675.45	644.86
Empregado Serviço Calculo de Custos	675.45	644.86
Empregado Serviço Exp.Rec. Mercadorias	675.45	644.86
Empregado Serviço Registo Existências	675.45	644.86
Primeiro Escriurário	669.57	635.45
Caixa de Serviços Financeiros	669.57	635.45
Ajudante de Guarda Livros	669.57	635.45
Operador de Sistemas Informáticos de 1ª	669.57	635.45
Classificador Arquivista	669.57	635.45
Empregado do Serviço Calculo Pag. Salários	669.57	635.45
Ajudante de Tesoureiro	669.57	635.45
Secretário(a) de Direcção	669.57	635.45
Segundo Escriurário	618.96	578.96
Operador de Sistemas Informáticos de 2ª	618.96	578.96
Terceiro Escriurário	556.60	521.30
Estagiário de Op. de Sistemas Informáticos	556.60	521.30
Estagiário do 1º Ano a)	407.71	407.71
Estagiário do 2º Ano	472.50	472.50
Estagiário do 3º Ano	472.50	472.50
Dactilógrafo do 1º Ano a)	407.71	407.71
Dactilógrafo do 2º Ano	472.50	472.50
Dactilógrafo do 3º Ano	472.50	472.50



*Mais de 170 anos ao serviço
 dos Agentes Económicos Regionais*

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	TABELA SALARIAL	
	GRUPO A	GRUPO B
Telefonista de 1ª Classe do 1º Ano	472.50	472.50
Anos Seguintes	467.16	467.16
Telefonista de 2ª Classe do 1º Ano	472.50	472.50
Anos Seguintes	480.97	480.97
Cobrador 1ª Classe, 1º Ano	538.96	538.96
Anos Seguintes	558.95	558.95
Cobrador 2ª Classe, 1º Ano	495.40	495.40
Anos Seguintes	514.24	514.24
Apontador	501.30	501.30
Recepcionista	501.30	501.30
Continuo/Cobrador	549.54	549.54
Continuo		
18 Anos	472.50	472.50
19 Anos	472.50	472.50
Mais de 20 Anos até 2 anos de Serviço	472.50	472.50
Continuo de 1ª Classe	480.12	480.12
Continuo de 2ª Classe	472.50	472.50
Porteiro de Escritório/Guarda de Escritório	472.50	472.50
Servente de Limpeza	472.50	472.50

PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	TABELA SALARIAL	
	GRUPO A	GRUPO B
Gerente Comercial	724.88	662.51
Vendedor Encarregado	724.88	662.51
Vendedor Chefe de Secção	724.88	662.51
Chefe de Compras	724.88	662.51
Inspector de Vendas	724.88	662.51
Encarregado de Armazém	724.88	662.51
Primeiro Vendedor	638.99	596.62
Prospector de Vendas ou Mercados	638.99	596.62
Técnico de Vendas/Vendedor Especializado	638.99	596.62
Vendedor Viajante	638.99	596.62
Promotor de Vendas	638.99	596.62
Vendedor de Praça	638.99	596.62
Técnico Manutenção-Informática 1ª	638.99	596.62
Segundo Vendedor	588.39	547.20
Conferente	588.39	547.20
Demonstrador	588.39	547.20
Técnico Manutenção-Informática 2ª	588.39	547.20
Terceiro Vendedor	549.55	507.18
Operador de Máquinas	549.55	507.18
Propagandista	549.55	507.18
Fiel de Armazém	549.55	507.18
Costureira/Modista	549.55	507.18
Técnico Manutenção-Informática 3ª	549.55	507.18
Operador Encarregado de Super/Hipermercado	724.88	662.51

PEA - PORTAL EMPRESARIAL DOS AÇORES

VISITE: www.comercioacores.com

INSCREVA A SUA EMPRESA NESTE PORTAL

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	TABELA SALARIAL	
	GRUPO A	GRUPO B
Op. Especializado de Super/Hipermercado	638.99	596.62
Operador de 1ª de Super/Hipermercado	588.39	547.20
Operador de 2ª de Super/Hipermercado	549.55	507.18
Operador Ajudante de Super/Hipermercado		
1º Ano	a) 366.79	366.79
2º Ano	472.50	472.50
3º Ano	472.50	472.50
Caixa	487.17	487.17
Vendedor Ajudante do 1º Ano	a) 366.79	366.79
Vendedor Ajudante do 2º Ano	472.50	472.50
Vendedor Ajudante do 3º Ano	472.50	472.50
Ajudante de Costureira	472.50	472.50
Estagiário Técnico Manutenção-Informática 1º Ano	a) 472.50	472.50
Estagiário Técnico Manutenção-Informática 2º Ano	472.50	472.50
Estagiário Técnico Manutenção-Informática 3º Ano	472.50	472.50
Estagiário Técnico Manutenção-Informática 4º Ano	472.50	472.50
Vendedor Praticante do 1º	a) 366.79	366.79
Vendedor Praticante do 2º ao 4º Ano	472.50	472.50
Aprendiz do 1º Ano	a) 366.79	366.79
Aprendiz do 2º Ano ou mais Anos	472.50	472.50
Aprendiz de Costureira	a) 472.50	472.50
Distribuidor	472.50	472.50
Embalador	472.50	472.50
Rotulador Etiquetador	472.50	472.50
Operador de Máquinas de Embalar	472.50	472.50
Empregado do Serviço de Pesagem	472.50	472.50
Repositor(a)	472.50	472.50
Costureira	472.50	472.50
Servente	472.50	472.50
Servente de Limpeza	472.50	472.50

Estas tabelas produzem os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009

a) Para ser aplicado a redução do Salário Mínimo Regional sempre que as circunstâncias correspondam ao disposto no Art.º 275 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO

SECTOR DOS TRANSPORTES

A Convenção Colectiva de Trabalho para o sector de Transportes, Oficinas de Reparação e Pintura, Estações de Serviço e Postos de Abastecimento de Combustíveis, Escolas de Condução e Aluguer de Automóveis sem condutor publicada no Jornal Oficial, na 2.ª Série, alterou a tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária, designadamente:

- Subsídio de refeição no valor mensal de € 35,00;
- Para pequenas deslocações a entidade patronal abonará o trabalhador na importância de € 6,73 por cada refeição.
- Para grandes deslocações (fora de São Miguel e de Santa Maria), os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de € 4,50;
- As diuturnidades terão o valor de 14,81 por cada cinco anos de permanência na mesma empresa, até ao limite de cinco.

Consulte o nosso Site através de www.ccpd.pt

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	TABELA SALARIAL
Chefe de Transportes	€ 750,00
Chefe de revisões	€ 608,00
Revisor	€ 595,00
Despachante	€ 624,00
Despachante-bilheteiro de 1. ^a	€ 596,00
Despachante-bilheteiro de 2. ^a	€ 595,00
Agente único	€ 815,00
Motorista de pesados de passageiros	€ 632,00
Motorista de pesados de reboque, porta contentores	€ 621,00
Motorista de pesados de carga	€ 618,00
Motorista de ligeiros de carga	€ 588,00
Motorista de ligeiros de passageiros ou mistos	€ 554,00
Tractorista	€ 569,00
Operador-manobra de máquinas industriais	€ 652,00
Preparador-transportador	€ 519,00
Ajudante de motorista	€ 538,00
Cobrador-bilheteiro	€ 566,00
Director de instrução	€ 714,00
Instrutor:	
- Admitido para ministrar 3 tipos de carta	€ 690,00
- Admitido para ministrar 2 tipos de carta	€ 627,00
Encarregado geral	€ 733,00
Rececionista:	
- Com mais de 5 anos de serviço	€ 615,00
- Com mais de 3 anos de serviço	€ 519,00
- Com menos de 3 anos de serviço	€ 489,00
Apontador	€ 645,00
Mecânico de Automóveis/mecânico de aparelhos de precisão/torneiro-mecânico/serralheiro mecânico/bate-chapas/carpinteiro de estruturas de máquinas e de estruturas metálicas/ferreiro forjador/soldador por electro-arco ou óxioacetilénico/estofador de automóveis/pintor de automóveis/latoeiro:	
- De 1. ^a	€ 658,00
- De 2. ^a	€ 614,00
- De 3. ^a	€ 572,00
Mecânico de motos:	
- De 1. ^a	€ 531,00
- De 2. ^a	€ 507,00
- De 3. ^a	€ 481,00
Encarregado de estação de serviço	€ 605,00
Montador de Pneus ou vulcanizador	€ 517,00
Entregador de ferramentas, materiais e outros produtos	€ 473,00
Lubrificador	€ 520,00
Lavador de automóveis	€ 487,00
Vendedor carburantes	€ 486,00
Arrumador de parques/guarda ou porteiro/trabalhador de limpeza ou voltas	€ 483,00
Praticante 3.º ano	€ 472,50
Praticante 2.º ano	€ 472,50
Praticante 1.º ano	a)
Aprendiz 3.º ano	€ 472,50
Aprendiz 2.º ano	€ 472,50

a) Valor salarial a observar nos termos do disposto no artigo 275º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada

Associação Empresarial de São Miguel e Santa Maria

Rua Ernesto do Canto, nº13 - 9500-531 Ponta Delgada - Telef. Geral: 296 30 50 00 - Fax: 296 30 50 50 / 296 30 50 40

E-mail: ccipd@ccipd.pt



O apoio às empresas junto de si

Dê força aos seus negócios e inove na Europa



NOTÍCIAS

A partir de Maio de 2009 torna-se mais fácil para os cidadãos da UE comprar um veículo novo, em qualquer Estado-Membro da UE.

Anteriormente muitos cidadãos da UE foram desencorajados a comprar um veículo para além das suas próprias fronteiras, devido aos encargos administrativos.

Com a ajuda de um Certificado de Conformidade agora será muito mais fácil. Será aplicável a todos os novos veículos aos quais tenha sido concedida a homologação CE a partir de 29 de Abril de 2009.

A posse do certificado de conformidade será obrigatória para a matrícula de qualquer veículo novo em qualquer Estado-Membro.

O Certificado de Conformidade é um documento administrativo emitido pelo fabricante para o comprador. É uma prova que o veículo está em conformidade com todas as disposições técnicas em vigor na União Europeia e que, portanto, podem ser livremente postos em circulação em qualquer Estado-Membro.

A partir de Maio de 2009 qualquer fabricante que detenha uma homologação comunitária será obrigado a emitir o certificado de conformidade, permitindo assim aos compradores registar um veículo em qualquer Estado-Membro da UE.

Por exemplo, será possível a um cidadão francês comprar um veículo em Portugal e registá-lo em França apresentando simplesmente o Certificado de Conformidade Europeia à autoridade que regista a matrícula.

O Certificado de Conformidade também inclui dados de desempenho ambiental, que são cada vez mais necessários para os regimes de tributação dos veículos.

Criada Lista Nacional de Não Recepção de Comunicações Publicitárias

Entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 62/2009, de 10 de Março, que cria uma lista de âmbito nacional de não interessados em receber comunicações publicitárias. As pessoas que pretendem constar na lista devem inscrever-se, e **as entidades que promovem o envio destas comunicações são obrigadas a consultá-la**. Actualizada pela Direcção-Geral do Consumidor (DGC) trimestralmente, esta lista tem por finalidade "a inscrição de pessoas que manifestem a sua oposição à recepção de comunicações publicitárias, cuja recepção seja independente de intervenção do destinatário, nomeadamente por via de aparelhos de chamada automática, aparelhos de telecópia ou por correio electrónico". Neste âmbito, as pessoas que não pretendam receber comunicações publicitárias podem inscrever-se na "lista nacional de não recepção de comunicações publicitárias" disponível no site da DGC. Devem registar-se, fornecendo o seu nome, bilhete de identidade ou cartão de cidadão, um e-mail e os endereços electrónicos e números de telemóvel. Esta medida é justificada pela facto da Internet e dos telemóveis, através de e-mails, SMS e MMS, terem-se convertido em veículos publicitários atractivos, permitindo aos anunciantes chegar a um grande número de consumidores, a um custo reduzido.

O Orçamento de 2010 da UE visa a retoma

A Comissão adoptou um anteprojecto de orçamento de 2010 no valor de 139 mil milhões de euros. A retoma económica é o objectivo central das despesas do próximo ano, sendo afectada a maior percentagem dos fundos (45%) às medidas no domínio do crescimento e emprego – um reforço de 3,2% relativamente a 2009 – a fim de contribuir para o



Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada

Rua Ernesto do Canto, 13/15 - 9500-531 Ponta Delgada

Tel.: +351 296 305000 - Fax: +351 296 305050 - E-mail: ccipd@ccipd.pt

restabelecimento da competitividade na União. Os fundos destinados aos grandes programas relacionados com a investigação e a energia irão aumentar mais de 12% e os fundos afectados à política de coesão serão igualmente reforçados, devendo a UE-12 receber 52% dos fundos estruturais e do Fundo de Coesão. Todas as rubricas do orçamento irão registar um aumento, alcançando um total de 138,6 mil milhões de euros de dotações de autorização (1,18% do RNB) e de 122,3 mil milhões de euros de dotações de pagamento (1,04% do RNB). Dos 62 mil milhões de euros atribuídos ao emprego e à competitividade, 49 mil milhões de euros serão destinados à coesão na UE a 27, prossequindo a introdução gradual do financiamento destinado aos Estados-Membros que aderiram à UE em 2004 e 2007 (UE-12).

Pela primeira vez, os 12 mais recentes Estados-membros irão receber a maior percentagem dos fundos estruturais e do Fundo de Coesão da UE (52 por cento). A adopção definitiva do orçamento da UE para 2010 ocorrerá durante a sessão plenária do Parlamento Europeu, a realizar em Dezembro deste ano.



BOLSA DE EMPREGO

15/R/8

Candidata com experiência profissional na área do comércio (empregada de balcão, caixa), com bons conhecimentos informáticos.

4/S/8

Licenciada em Geografia e Planeamento Regional pela Universidade Nova de Lisboa com experiência profissional nessa área, com conhecimentos de inglês, francês e informáticos.

1/D/8

Candidata com o 10º ano de escolaridade (Humanidades) com experiência profissional na área comercial, com bons conhecimentos de inglês, francês e de informática.

5/S/8

Licenciada em Relações Públicas e Comunicação pela Universidade dos Açores, com conhecimentos de inglês, francês e com conhecimentos informáticos.

7/G/8

Candidato com o curso de Técnico de Planeamento e Gestão de Produção (equivalente ao 12º ano) pela Escola Profissional da CCIPD com experiência profissional (gerência de pub, gestão de stock, contabilidade, organização de eventos e gestão de recursos humanos), com bons conhecimentos de inglês e de informática, nomeadamente dos programas Primavera e Project.

8/G/8

Candidata com o curso de Técnico de Planeamento e Gestão de Produção (equivalente ao 12º ano) pela Escola Profissional da CCIPD com experiência profissional, com bons conhecimentos de inglês e de informática, nomeadamente do programa Primavera.

16/R/8

Candidato com o 9º ano com experiência profissional nas áreas fabril, de recepção e de telecomunicações com conhecimentos de inglês.

1/L/8

Licenciada em Engenharia Geológica pela Faculdade de Ciências e Tecnologia com experiência Profissional nessa área, com ótimos conhecimentos de inglês, bons conhecimentos de Castelhana e de Francês, com ótimos conhecimentos informáticos.

1/A/8

Candidata com 12º ano incompleto (carácter geral/agrupamento1), com bons conhecimentos de inglês e com bons conhecimentos informáticos.

03/P/8

Licenciada em Línguas Modernas Aplicadas pela Universidade dos Açores com experiência profissional na área do Turismo com bons conhecimentos de inglês e conhecimentos de francês, espanhol e italiano. Tem conhecimentos informáticos.

2/D/8

Licenciada em Educação de Infância pelo Instituto Politécnico de Bragança com experiência profissional nessa área, com conhecimentos informáticos.



OPORTUNIDADES DE NEGÓCIO

OP 24/09/EEN

Empresa polaca produtora de secções de alumínio para telhados e construções, mesas e bancos de ferro fundido, lâmpadas de parques e jardins, vazadas de ferro e alumínio. Lida também com regeneração de peças de máquinas e dispositivos, alumínio, ferro e aço, trabalho mecânico de construções soldadas, procura distribuidores para os seus produtos e oferece subcontratação.

OP 25/09/EEN

Produtor Polaco de ferramentas de ar e de conjuntos hidráulicos procura cooperação internacional no domínio de serviços de intermediário comercial e de tratamento de metais.

OP 26/09/EEN

Empresa italiana especializada em collants para mulheres e crianças procura intermediários comerciais e distribuidores.