



EDITORIAL

Caro Associado

De forma incessante novas obrigações se vão adicionando àquilo que as empresas têm de cumprir para com o Estado. Um crescente de obrigações que implica estar sempre atualizado.

Este nosso boletim contribui à informação resumida que de forma regular as empresas necessitam ter. Renovamos a disponibilidade dos nossos serviços para o aprofundamento das questões. Os serviços da ACIB, muitos e variados, permitem ao Associado ter um excelente acompanhamento diário.

Neste boletim vão também descritas algumas oportunidades existentes na área da formação e que são necessárias às empresas.

Estamos com total abertura para também receber os vossos pedidos de cooperação e propostas para novas atividades.

Juntos fazemos empresas mais fortes.

João Albuquerque
Presidente da Direção



ASAE

OBRIGAÇÃO DE COMUNICAR VENDAS ACIMA DE 15 MIL EUROS

A partir de agora, os comerciantes vão ser obrigados a comunicar à ASAE todas as vendas que realizem acima de 15 mil euros. A medida faz parte do novo pacote de medidas de prevenção do branqueamento de capitais, que entrou em vigor em setembro de 2017, e prevê um reforço dos cuidados em compras realizadas em dinheiro vivo.

Os clientes que realizem compras acima de 15 mil euros ficam obrigados a preencher um formulário, independentemente do meio de pagamento. No caso de se tratar de uma empresa, o comerciante

deve tentar perceber quem é o beneficiário efetivo do negócio. Este documento deve ser guardado pelos comerciantes durante um período de sete anos.

As novas regras entraram em vigor em setembro de 2017, mas que só agora começam a ser postas em prática. Até agora só os pagamentos feitos em dinheiro vivo é que eram controlados. Numa primeira fase, a ASAE afirma que as ações de fiscalização de entidade vão ser progressivas, com muita informação e orientação e feitas com "ponderação e equilíbrio".

RENDAS AUMENTAM 1,15% EM 2019

Foi publicado, em Setembro de 2018, o aviso que torna público que o coeficiente de atualização dos diversos tipos de arrendamento urbano e rural, para vigorar no ano civil de 2019, é de 1,0115.

A atualização anual de renda encontra-se prevista no artigo 1077.º do Código Civil, o qual estipula que, caso as partes não estipulem por escrito a possibilidade de atualização da renda e o respetivo

regime, se aplicam as disposições gerais da lei, que são as seguintes:

A renda pode ser atualizada anualmente, de acordo com os coeficientes de atualização vigentes; A primeira atualização pode ser exigida um ano após o início da vigência do contrato e as seguintes, sucessivamente, um ano após a atualização anterior; O senhorio tem o dever de comunicar,



por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias, o coeficiente de atualização e a nova renda dele resultante.



INFORMA

ACT - AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

O QUE É TRABALHO NOTURNO?

É o trabalho que é prestado num período que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, incluindo sempre o período das 0 às 5 horas. Ou o determinado por IRCT com observância do atrás referido, ou na falta dessa determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

PODE O EMPREGADOR UTILIZAR CÂMARAS DE VÍDEO?

O empregador não pode utilizar câmaras de Vídeo para controlar o desempenho profissional do trabalhador. Mas pode utilizar câmaras para proteção e segurança das pessoas e bens, se tal se justificar pela especial natureza da atividade da empresa. Neste caso, tem de informar o trabalhador da existência dos aparelhos e do fim a que se destinam. Esta utilização de meios de vigilância está sujeita a autorização da CNPD, acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores, que apenas será concedida se a utilização destes meios for considerada necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir. Os dados pessoais recolhidos por estes meios de vigilância apenas podem ser conservados pelo tempo necessário às finalidades a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho, ou com a cessação do contrato de trabalho.

O QUE É A DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO OU ALEITAÇÃO?

- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- Até o filho perfazer um ano, e desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, mediante decisão conjunta, tem direito a dispensa para aleitação.
- A dispensa para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo acordo com o

QUAIS OS ELEMENTOS QUE DEVEM CONSTAR DO MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO?

Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- Firma ou denominação do empregador;
- Atividade exercida;
- Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal comple-

- mentar, se este existir;
- Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver;
- Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

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

- Número de turnos;
- Escala de rotação, se a houver;
- Dias de descanso do pessoal de cada turno;
- Indicação dos turnos em que haja menores.

NO QUE RESPEITA ÀS FALTAS INJUSTIFICADAS O CÓDIGO DO TRABALHO PREVÊ QUE:

1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
2. 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 uma infração grave.
3. Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no nº 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
4. No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

O valor do desconto é efetuado com base no valor hora, tem que observar o acima referido, e aplica-se independentemente do horário abranger ou não fins-de-semana, trata-se de faltas em dias anteriores ou posteriores aos dias de descanso semanal e/ou feriados.

- empregador.
- Havendo nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- A trabalhadora deve comunicar ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa para amamentação, com apresentação de atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período da dispensa gozado pelo outro, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional.

A dispensa não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

CÓDIGO DA BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

CONSULTE A ACIB PARA FAZER O SEU

É obrigação para as empresas com 7 ou mais trabalhadores, a adoção de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Entre as principais características elencam-se a:

- Proibição da prática de assédio que confere à vítima o direito a indemnização.
- Esta prática é uma contra ordenação muito grave, sem ter em conta a eventual responsabilidade penal que pode daí advir.
- O denunciante e as testemunhas indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo (em relação às suas declarações, factos constantes dos autos do processo).
- Tem também o dever de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- Violações ao preceituado são contra

ordenações graves.

- O empregador é responsável pela indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais que resultem da prática de assédio e despoletem doenças profissionais.
- É justa causa para o trabalhador tomar a iniciativa de despedimento se se comprovar a prática de assédio se denunciada ao serviço competente na área laboral, praticada pelo empregador ou representante.
- Estas alterações aplicam-se também subsidiariamente à lei geral do trabalho em funções públicas.
- No que respeita ao procedimento as testemunhas cuja causa de pedir seja a prática de assédio são notificadas pelo tribunal.

Em relação à informação e divulgação de ressalvar que a ACT e a Inspeção Geral das Finanças disponibilizam e-mails próprios para receber queixas de assédio, no setor público e privado.

RESÍDUOS POTENCIALMENTE PERIGOSOS

OBRIGATORIEDADE PARA AS EMPRESAS QUE POSSAM EMITIR RESÍDUOS POTENCIALMENTE PERIGOSOS DE ATRAVÉS DO SIRER EMITIREM ELETRONICAMENTE A E.GAR

A partir de 1 de Janeiro de 2018, tornou-se obrigatório a todas as empresas produtoras de resíduos potencialmente perigosos estarem escritas no Portal SIRER. O produtor do resíduo tem de emitir a E.gar

Os restaurantes e similares de Hotelaria / Talhos/ Oficinas de Automóveis sendo produtores de OAU, (Óleo Alimentar Usado/Óleo Mineral, Resíduo Separador Gorduras, etc) também estão obrigados. O não registo no SIRER (que é efetuado na plataforma SILIAMB), para quem tem essa obrigação, constitui uma contraordenação ambiental grave. As coimas variam entre os 2000.00 euros (negligencia de pessoas singular) e os 216000.00 euros (dolo de pessoa coletiva).

ÍNDICE DE APOIO SOCIAL – IAS 2018

O valor do IAS – Indexante dos Apoios Sociais, subiu em 2018 para os 428,90€. No ano de 2017 correspondia ao valor de 421.32€.

Aumento do IAS em 2018

O aumento do IAS depende do valor do PIB e da inflação média dos últimos 12 meses, sem habitação. Depois da divulgação destes dados por parte do Instituto Nacional de Estatística, verifica-

se um aumento de 1,8% no IAS, para os 428,90 €.

O aumento do IAS traz também aumentos nas prestações sociais, como as pensões e o abono de família, ou o Rendimento Social de Inserção, por exemplo.

O que é o IAS?

O IAS foi criado, em 2006 pela Lei nº 53-B/2006, de 29 de Dezembro, tendo entrado em vigor no início de 2007, com

o objetivo de substituir o salário mínimo mensal como valor base de referência para o cálculo e atualização das contribuições, das pensões e outras prestações sociais.

A atualização dos IAS esteve suspensa ao longo de 8 anos, mantendo-se o valor do mesmo em 419.22 €, desde 2009 até ao ano de 2017, em que voltou a ser atualizado.

FORMAÇÃO E CONSULTORIA FINANCIADA À MEDIDA DA SUA EMPRESA - CONSULTE-NOS!



Dirigido a empresas até 100 trabalhadores

COMÉRCIO - SERVIÇOS - RESTAURAÇÃO

OBJETIVOS:

Aumento da qualificação dos trabalhadores em domínios relevantes para a inovação, internacionalização e modernização das empresas. Promoção de ações de dinamização e sensibilização para a mudança e intercâmbio de boas práticas. Melhoria do funcionamento da empresa, ao nível da gestão, comunicação, marketing e eficiência coletiva.

AS EMPRESAS BENEFICIAM DE:

- Elaboração de diagnóstico e plano de ação.
- Ações de consultoria individualizada.
- Formação para os trabalhadores.



Dirigido a empresas até 250 trabalhadores

OBJETIVOS

Promover a competitividade das empresas, pelo desenvolvimento sustentado das formas de organização e gestão ou de implementação de sistemas de qualidade e aumento do nível de qualificação dos ativos.

AS EMPRESAS BENEFICIAM DE:

- Apoio na elaboração do diagnóstico e na construção do plano estratégico de desenvolvimento.
- Apoio na execução de medidas de desenvolvimento.
- Consultoria individualizada na empresa.
- Formação para gestores e colaboradores.

REGIME CONTRIBUTIVO DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES

Chama-se atenção aos nossos associados e à população em geral, para a publicação no Diário da República de 9 de Janeiro de 2018, do Decreto-Lei nº 2/2018, que altera o regime contributivo dos trabalhadores independentes. Entre as principais alterações, contam-se:

- Descida da taxa contributiva;
- A base contributiva passa a ser apurada trimestralmente;
- Rendimentos mais baixos são chamados a descontar;
- Contabilidade organizada é exceção;
- Nova declaração à Segurança Social;
- Isenções mais apertadas;
- Empresas descontam mais.

Com as novas regras, o conceito de "entidade contratante" é alargado. Além disso, as entidades contratantes são chamadas a pagar mais: atualmente estão sujeitas a uma taxa de 5% sobre o total dos serviços que lhe foram prestados pelo trabalhador; no futuro, a contribuição sobe para 7% - no caso de dependência económica entre 50 e 80% - ou para 10% - quando a dependência económica é superior a 80%.

O QUE É O VIA CTT E QUEM TEM A OBRIGAÇÃO DE SE INSCREVER?

O via CTT é uma caixa de correio eletrónico que pretende complementar o correio físico na comunicação entre a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) e os contribuintes.

Esta caixa de e-mail tem valor legal, ou seja, as comunicações recebidas através deste meio são consideradas oficiais.

A INSCRIÇÃO É OBRIGATÓRIA?

O via CTT é um serviço gratuito e de inscrição obrigatória para todos os contribuintes sujeitos passivos de IRC. Mas também para sujeitos passivos de IVA enquadrados no regime normal. Trabalhadores independentes, que passam os recibos verdes.

DESCONTOS AOS ASSOCIADOS NOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE EXPRESSO DE PEQUENOS VOLUMES E DOCUMENTAÇÃO



Volume Dourado – Logística, Transporte e Distribuição – Grupo TIPSA

A Volume Dourado é uma empresa especializada em serviços de transporte expresso de pequenos volumes e documentação, que opera no mercado Ibérico. O protocolo com a ACIB permite descontos a todos os seus associados, desde que os mesmos não façam parte já da carteira de clientes da Volume Dourado.

Descontos no Mercado Nacional:

- Até 500€/mensais de faturação = 5%
- Superior a 500€/mensais de faturação = 10%

Descontos no mercado espanhol:

- Até 500€/ mensais de faturação = 10%
- De 501€ até 1.500€/ mensais de faturação = 15%
- Superior a 1.500€ / mensais de faturação = 20%



ACIB
Associação Comercial e Industrial de Barcelos
MELHORES QUALIFICAÇÕES
MELHOR EMPREGO

Destinados a ativos trabalhadores, empresários, técnicos e desempregados, com idade igual ou superior a 18 anos



CIF - Candidatura Integrada de Formação

Cofinanciado por:



- Inglês - Vendas 100 horas
- Ação Educativa - Cuidados Básicos com Crianças 100 horas
- Técnicas de Saúde Aplicadas 100 horas
- Técnicas de Vendas 100 horas
- Aplicações Informáticas - Secretariado 100 horas
- Segurança Alimentar - HACCP 100 horas
- Ação Educativa - Apoio a Crianças e Jovens 125 horas
- Assistente Familiar e à Comunidade 100 horas

HORÁRIO
Diurno e Noturno

253 818 120
253 821 935

emprego@acibarcelos.pt
acib@acib.eu

A PARTICIPAÇÃO É GRATUITA E INCLUI:

- Subsídio de Alimentação Diário
- Materiais para a Formação

BARCELOS

Largo Dr. Martins Lima, 10
4750-318 Barcelos
TEL 253 821 935 FAX 253 821 860

ESPOSENDE

Largo Fonseca Lima, 2.º
4740-216 Esposende
TEL 253 964 819 FAX 253 964 005

www.acibarcelos.pt
acib@acibarcelos.pt

APOIO

triformis
CONSULTORIA EM NEGÓCIOS