



EDITORIAL

Caro Associado

As empresas associadas na ACIB sabem que têm ao seu dispor uma estrutura tecnicamente bem preparada para as ajudar no seu trabalho diário e nos desafios a ultrapassar.

Este nosso Boletim de Informação tem como objetivo dar informações importantes para que as empresas estejam em pleno conhecimento das suas obrigações e, ao mesmo tempo, saibam também das novas oportunidades e serviços que podem ter.

É fundamental que se perceba que o nível de exigência no mercado está a aumentar, pelo que o acesso à informação é muito importante.

Desde a ACIB continuaremos a auxiliar os associados com acesso à informação necessária e com mais e melhores serviços.

João Albuquerque
Presidente da Direção



ACIB REUNIU COM A ASAE E A ACT

Centenas de empresários assistiram aos eventos

O seminário com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) teve como finalidade informar, esclarecer e promover uma cultura de segurança e higiene no trabalho junto dos empregadores sensibilizando-os para a importância da promoção da segurança de qualquer trabalhador e do cumprimento dos aspetos legais no local de trabalho implícitos em cada setor de atividade.

Abordaram-se temas como o assédio no trabalho, as comunicações a efetuar à Segurança Social, o seguro de acidentes de trabalho, o mapa de horário de trabalho, o registo de tempo de trabalho e trabalho suplementar, o mapa de férias, o banco de horas, entre outros.

No seminário com a Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE) o inspetor presente focou-se principalmente no modo de atuação da ASAE, quer apresentando pequenos detalhes, observados em casos concretos, quer em casos com sanções mais pesadas.

Abordou-se em particular os temas da mera comunicação prévia, da restrição à venda de bebidas alcoólicas, da rotulagem alimentar, do livro de reclamações em formato físico e em formato eletrónico, do horário de funcionamento, da afixação de preços, das obrigações relativas a pessoas com incapacidade, das práticas promocionais e outras vendas com redução de preço e dos deveres gerais das empresas.

REGISTO CENTRAL DE BENEFICIÁRIO EFETIVO

O prazo de submissão da declaração RCBE foi alargado até 30 de Junho de 2019. Este prazo aplica-se a todas as entidades sujeitas a registo comercial constituídas até 1 de Outubro de 2018.

O RCBE pretende identificar todas as pessoas que controlam uma empresa, fundo ou entidade jurídica de outra natureza.

Foi criado para cumprir a Quarta Diretiva Europeia contra o branqueamento de capitais, vem reforçar a transparência, a confiança e a segurança das transações económicas entre as entidades nacionais e internacionais que operam em Portugal. O Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. é o organismo responsável pelo RCBE.



SISTEMA DE QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Para efeito de aplicação do novo diploma, é necessário que as incapacidades apresentadas sejam superáveis através da adequação ou adaptação ao posto de trabalho. Estão abrangidas as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual. A incapacidade deve ser certificada por junta médica dos serviços de saúde.

A quota (número mínimo) de trabalhadores com deficiência a admitir é de:
1% do pessoal nas médias empresas com mais de 75 trabalhadores ao serviço;

2% do pessoal nas grandes empresas.

Deve ser dada conta da contratação de trabalhadores com deficiência no Relatório Único.

A lei introduz um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Visa-se a sua contratação por empresas do setor privado e por certos organismos do setor público.

FORMAÇÃO DE TRABALHADORES

Contacte a ACIB para ver a oferta para a sua empresa



A Formação é um direito dos trabalhadores previsto na legislação laboral. Saiba a quantas horas de formação tem direito, em que dias, horário e local deve receber a formação, quem tem de suportar as despesas com formação e que tipo de formação lhe pode ser dado.

Os trabalhadores têm direito a um mínimo de 35 horas de formação contínua por ano. Tratando-se de contrato a termo de duração igual ou superior a 3 meses, o número de horas de formação em cada ano é proporcional à duração do contrato nesse ano.

A legislação explica que tipo de formação deve ser dada aos trabalhadores. De preferência, os conteúdos devem ser acordados entre as partes.

Os temas de formação devem ser os seguintes:

- Formação relacionada com a atividade prestada pelo trabalhador;
- Tecnologias de informação e comunicação;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Língua estrangeira.

É o empregador quem tem a obrigação de suportar as despesas em que o trabalhador incorra para frequentar a formação, designadamente, despesas de deslocação. O trabalhador não tem de ser onerado com despesas que resultam do cumprimento de uma obrigação legal do empregador.

A ACIB AJUDA-O COM A FORMAÇÃO OBRIGATÓRIA

COMO SE PROCESSA A DECISÃO DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo para apresentação do parecer, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório da ACT ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.

A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:

- Motivo da extinção do posto de trabalho;
- Confirmação dos requisitos legais;
- Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;
- Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
- Data da cessação do contrato.

O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas e, bem assim, à ACT, por escrito e com a antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

15 DIAS

no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano.

30 DIAS

no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos.

60 DIAS

no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos.

75 DIAS

no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.



VALOR DO SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

O valor diário do subsídio de alimentação em 2019 é de **4,77€**. O valor do subsídio de alimentação não sofreu quaisquer alterações face ao ano 2018.

É obrigatório pagar subsídio de alimentação aos trabalhadores?

As empresas não estão obrigadas a pagar ajudas de custo aos seus trabalhadores, a menos que isso conste expressamente do contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. A lei apenas define os montantes de ajudas de custo para o setor público, mas esses valores acabam por servir de referência para o setor privado.

O subsídio de alimentação está sujeito a IRS?

O subsídio de alimentação não está sujeito a IRS, até um determinado limite legal. As empresas podem optar por pagar valores de subsídio de refeição superiores aos 4.77€, mas parte do subsídio poderá ficar sujeito a IRS. O limite legal de isenção de IRS varia consoante o subsídio de alimentação seja pago em dinheiro ou em vale ou cartão refeição.

Meio de Pagamento	Limite de Isenção
Dinheiro	4,77€
Vale ou cartão refeição	7,63€

O QUE É QUE NÃO SE CONSIDERA COMO RETRIBUIÇÃO?

Em regra não se consideram retribuição:

- As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, (abono para falhas e subsídio de refeição) salvo quando sendo tais deslocamentos ou despesas frequentes, na parte que exceda o respetivo montante normal tenham sido previstas no contrato ou devam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição.
- As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa.
- As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais e com a assiduidade do trabalhador (desde que tal não esteja antecipadamente garantido).
- A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

O QUE É O REGISTO DOS TEMPOS DE TRABALHO



O registo dos tempos de trabalho é um suporte documental que deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos de descanso que nele não se compreendam.

O registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, deve ser mantido pelo empregador em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata, devendo ser conservado durante cinco anos.



Dirigido a empresas até 100 trabalhadores

COMÉRCIO - SERVIÇOS - RESTAURAÇÃO



Dirigido a empresas até 250 trabalhadores

FORMAÇÃO E CONSULTORIA FINANCIADA À MEDIDA DA SUA EMPRESA

CONSULTE-NOS!

ATÉ QUANDO LHE PODEM EXIGIR O PAGAMENTO DE UM VALOR VENCIDO

O Código Civil estabelece um prazo ordinário de 20 anos para a prescrição poder ser invocada pelo devedor, mas há uma série de situações que têm um prazo de prescrição bem mais curto.

**PRAZO DE
6
MESES**

Água, luz, gás, telecomunicações: O pagamento dos serviços essenciais tem que ser exigido no prazo de seis meses.

Alojamento e bebidas: O prazo de prescrição dos créditos de estabelecimentos de alojamento, comidas ou bebidas, que tenham origem no alojamento, no consumo de comidas ou bebidas por aqueles fornecidas, o qual é de apenas seis meses.

Dívidas de saúde:

As dívidas a uma instituição pública de saúde prescrevem decorridos 3 anos. Mas, no caso de instituições e serviços médicos particulares, o prazo de prescrição é de dois anos.

**PRAZO DE
3
ANOS**

**PRAZO DE
4
ANOS**

Documentos do IUC:

O Fisco tem até quatro anos para cobrar o imposto (se estiver em atraso) e aplicar a coima. Guarde os comprovativos de pagamento durante, pelo menos, quatro anos.

**PRAZO DE
20
ANOS**

O prazo normal, denominado pela lei de prazo ordinário, da prescrição é de vinte anos, o que significa que quando alguém tem um crédito sobre outrem, tal crédito só se extingue, se entretanto não for pago, decorridos que sejam vinte anos, sendo que, normalmente, este prazo começa a contar-se da data em que o direito pode ser exercido.

**PRAZO DE
2
ANOS**

Educação: No entanto, se estas forem de estudantes ou se tratar de créditos de estabelecimentos de ensino, educação, assistência ou tratamento, que tenham origem na prestação dos respetivos serviços, nesses casos, a prescrição é de dois anos. No entanto, as propinas devidas pela frequência do ensino público universitário são tributos/taxas devidas pela prestação concreta do serviço público do ensino universitário, sendo-lhes aplicável as regras de prescrição previstas na Lei Geral tributária, nomeadamente o prazo (que é de oito anos), bem como as causas interruptivas e suspensivas.

Produtos: Tal como é de dois anos a prescrição dos créditos dos comerciantes pelos objetos vendidos a quem não seja comerciante ou os não destine ao seu comércio.

Advogados: Os serviços prestados no exercício de profissões liberais e o reembolso das despesas correspondentes prescrevem decorridos dois anos.

**PRAZO DE
5
ANOS**

Rendas e condomínio: as anuidades de rendas perpétuas ou vitalícias; as rendas e alugueres devidos pelo locatário, ainda que pagos por uma só vez.

Juros: os juros convencionais ou legais, ainda que ilíquidos, e os dividendos das sociedade.

Capital e Juros: As quotas de amortização do capital pagável com os juros; por exemplo, o tribunal da relação de Évora decidiu que as prestações de um empréstimo, que envolvam o pagamento conjunto de juros e capital amortizável com juros, prescrevem no prazo de apenas cinco anos. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no processo nº 1583/14.3TBSTB-A.E1, de 21 de Janeiro de 2016 Código Civil, artigo 310º alínea e).

Pensões de alimentos e outras prestações: as pensões alimentícias vencidas e quaisquer outras prestações periodicamente renováveis.