

num sistema de turnos rotativos contínuos ou descontínuos e, se o turno que está agora a desempenhar teve o seu início numa quarta-feira e vai prolongar-se até ao próximo domingo, tendo direito ao dia de descanso complementar na segunda-feira e ao descanso obrigatório na terça-feira. Se na sexta-feira anterior existiu um feriado, este deve ser liquidado pelo **dobro**, mas **não tem de ser contabilizado como prestação de trabalho suplementar, porque para este colaborador, e consta do contrato individual de trabalho, é de facto um dia normal de trabalho.**

Nos feriados facultativos, as empresas, embora **não sendo obrigadas a suspender a sua actividade, poderão fazê-lo.** Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente (art.º 234, n.º 3).

Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a **Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.** Em substituição de qualquer dos feriados referidos, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

É pertinente a imperatividade expressa no art.º 236, fazendo com que as empresas tenham um espartilho sem margem de manobra para o gozo dos feriados, prejudicando em muitos sectores de actividade a sua produtividade, porque são nulas as disposições de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

4.3 Férias

4.3.1 Aquisição do direito a férias

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o relativo ao ano da contratação. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, ***após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.*** Clarificando, quem é admitido em Janeiro, Fevereiro ou Março, no final do ano da contratação o colaborador não pode gozar mais de 20 dias úteis de férias e ter direito ao consequente subsídio de férias. Quem é admitido de Abril em diante, aplica-se a regra da proporcionalidade (art.º 239).

O art.º 239 do Código do Trabalho, no n.º 3, aponta para o caso de sobrevir o termo do ano civil e antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de goza-

do o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até **30 de Junho** do ano civil subsequente. *Podem agora as empresas articular de forma razoável as férias dos colaboradores recém-admitidos com todos os outros que já se encontravam na empresa, até ao final do mês de Junho.*

O n.º 4 do art.º 239 tem sido objecto de muita discussão e, por vezes, de dúbia interpretação, porque da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao **gozo de um período de férias**, no mesmo ano civil, superior a **30 dias úteis**, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Deve depreender-se que quem seja **admitido em 01/07/2009, em 31/12/2009 fez seis meses** de vínculo consecutivo contratual, conferindo-lhe o direito a **12 dias úteis** de subsídio de férias e respectivo gozo de férias, que só poderá gozá-las a partir de 01 de Janeiro de 2010, tendo este colaborador em **30 de Junho de 2010 direito a mais 22 dias úteis, com os 12 dias úteis que transitaram do ano da admissão, teria de gozar 34 dias** úteis de férias no ano seguinte ao da contratação, o que impede o enquadramento legal existente. Então, o que fazer? Existem alguns códigos do trabalho revistos e anotados que afirmam com clareza que estes quatro dias remanescentes “caem”.

No entanto, muitas empresas, seguindo um princípio de não conflitualidade social interna, até ao final do 1.º quadrimestre do ano subsequente, concedem o gozo destes 4 dias.

4.3.2 Duração do período de férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador **não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas**, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) **Três dias** de férias até ao máximo de **uma falta ou dois meios dias**;
- b) **Dois dias** de férias até ao máximo de **duas faltas ou quatro meios dias**;
- c) Um dia de férias até ao máximo de **três faltas ou seis meios dias**.

São equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, **recebendo a retribuição e o subsídio respectivos**, sem prejuízo de ser assegurado o **gozo efectivo de 20 dias úteis de férias**. Podem, agora, os colaboradores abdicarem pelo menos de cinco dias úteis revertendo-se o direito a férias em trabalho efectivo.

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, **no mínimo, dez dias úteis consecutivos**, sendo a retribuição e respectivo subsídio pagos proporcionalmente.

O subsídio de férias pode ser pago no mês anterior desde que sejam gozados no mínimo dez dias úteis, ou num determinado mês por uso e costume da empresa, ou ainda no período estipulado por convenção colectiva de trabalho.

4.3.3 Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, **não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos**. Só podem ser acumuladas férias no caso de o trabalhador pretender gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro, devendo as férias ser gozadas até 30 de Abril do ano seguinte.

Por acordo entre o empregador e o trabalhador podem ser acumuladas no mesmo ano as férias relativas a metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4.3.4 Encerramento da empresa ou estabelecimento

No art.º 242, é definido que o empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;*
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;*
- c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;*
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.*

4.3.5 Doença no período de férias

Sempre que o colaborador interrompa as suas férias por motivos de doença, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do art.º 241 (Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro).

4.3.6 Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

Quando se dá a suspensão do trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, e quando se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, **o trabalhador tem de facto direito à retribuição das férias não gozadas e respectivo subsídio** (art.º 244, n.º 3).

Agora, no ano da cessação do impedimento prolongado, quando regressa o colaborador ao trabalho, tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 do art.º 239, ou seja, vai ser **tratado, no direito à aquisição de férias, como um colaborador no ano da admissão, tendo efectivamente de trabalhar seis meses para que este direito se exerça em dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado.**

Situação concreta: um colaborador com quatro anos de antiguidade, a entrar de baixa médica em 01/02/2009 e a regressar ao trabalho em 28/02/2010, quando o trabalhador regressa, tem efectivamente de trabalhar seis meses para poder exercer o direito ao gozo de férias em dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado. **No ano do regresso, até 31/12/2010, só poderá gozar 20 dias úteis de férias e receber o correspondente subsídio de férias.** Não nos podemos esquecer de que a partir de 01/01/2009 este colaborador já venceu o direito a 22 dias úteis de férias relativamente a 2007, podendo este receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

4.3.7 Efeitos da cessação do contrato de trabalho

* VER CIRCULAR N.º 13/89 DE 3 DE AGOSTO

Quando o contrato de trabalho cessa, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

É de facto muito importante perceber a diferença no estipulado no art.º 221, n.º 3, referente à Lei 99/2003, e o articulado actual, porque se determinado vínculo contratual, cuja duração não atinja, por qualquer causa, **12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo**, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Agora, no art.º 245, *“em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.”*

Neste sentido, um contrato que tenha a duração de 12 meses só receberá proporcionais por cada mês de trabalho efectivamente prestado, com as condicionantes do direito às férias e gozo no ano da contratação. Até este momento o colaborador que perfizesse 12 meses de vínculo contratual teria direito aos 22 dias de subsídio e de Gozo de Férias, e ainda os proporcionais do ano da saída. Sem dúvida e sem fazer qualquer juízo de valor parece-nos ser agora mais coerente esta regra.

4.3.8 Violação do direito a férias

Pela entidade patronal – Caso esta obste ao gozo das férias nos termos legais, o trabalhador recebe, a título de compensação, **o triplo da retribuição** correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até ao final do mês de Abril do ano civil subsequente.

Pelo colaborador – O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso, sendo que a violação deste normativo dá ao **empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio**, da qual metade para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

4.3.9 Pagamento do subsídio de férias

No art.º 493 da Lei n.º 35/2004, faz-se uma referência precisa ao **aumento da duração do período de férias** previsto no n.º 3 do artigo 238 do Código do Trabalho, **não tem consequências no montante do subsídio de férias.**

4.3.9.1 Deduções para IRS

De acordo com o **artigo 3.º, n.º 4 do Regime de Retenção na Fonte (Decreto-Lei n.º 42/91)** os subsídios de **Férias** e de **Natal** são sempre objecto de **retenção autónoma**, não podendo, para o cálculo do imposto a reter, ser adicionados às remunerações dos meses em que são pagos ou postos à disposição.

O n.º 5 do mesmo art.º refere-nos que, no caso de os subsídios de Férias e de Natal serem pagos fraccionadamente, **reter-se-á, em cada pagamento, a parte proporcional do imposto calculado nos termos do número anterior.**

4.3.9.2 Fórmulas de cálculo

Existem algumas fórmulas de cálculo que podem ser aplicadas para se saber qual o valor dos bens adquiridos que o colaborador terá de receber, seja no decurso do seu vínculo contratual seja à saída dos colaboradores da empresa. Destacamos duas das mais utilizadas pelos programas informáticos de processamento salarial e que estão conforme o enquadramento legal.

Opção 1		Opção 2
$VH \cdot 173,33/12$	X N.º Meses EF. TRAB.	$VB/30 \cdot 2,5$ DIAS POR CADA MÊS EFECTIVO DE TRABALHO PRESTADO



A Diana é uma auxiliar administrativa que efectuou um contrato a termo certo por um período de seis meses. Data de início: 01/07/2009. Fim: 31/12/2009. A empresa não lhe renovou o contrato. Não gozou férias até ao final do contrato. Não tem crédito de horas de formação a receber.

VB: 800,00 euros

Casada, 2 tit., 0 dep.

Carga horária semanal: 40H

Qual o valor líquido a receber incluindo os bens adquiridos e o valor da compensação?

(continua)

(continuação)

VB				Opção 1		Opção 2
800,00 Tsu/lrs				VH 173,33/12	X N° Meses EF TRAB	VB/30 2,5 DIAS POR CADA MÊS EF TRAB
Prop. Fr. N. Goz.	6/12 avos	400,38	Tsu/lrs	66,37	400,38	400,00
Prop. Sub. Fr.	6/12 avos	400,38	Tsu/lrs	66,37	400,38	400,00
Prop. Sub. Natal	6/12 avos	400,38	Tsu/lrs	66,37	400,38	400,00
Compensação por caducidade		665,28	Não tem Tsu/lrs	6 meses x 3 dias = 18 dias x 8 h = = 144 x 4,62 = 665,28		
Total Ilíquido		2.666,04				

Descontos			
TSU 11%			220,88
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Fr.	400,38	0%	0,00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Natal	400,00	0%	0,00
IRS – (VB + Prod. + Fr. Não Goz)	1.200,38	11%	132,04
Total descontos			352,13

Total Líquido	Total Descontos	Líquido a Receber
2.666,04	352,13	2.313,91



O Dr. João é um Técnico de Informática. Efectuou um contrato a termo incerto com a empresa por um período de 9 meses. Data de início: 01/10/2009. Saída: 30/06/2010. Não renovou o contrato por vontade da empresa. Nunca pode gozar férias. A empresa só lhe liquidou os proporcionais do ano da admissão de sub. de Natal (2,5 dias x 3 meses = 7,5 dias). Nunca lhe foi dada formação.

VB: 980,00 euros

IHT: 245,00 euros

Subsídio de Assiduidade: 20,00 euros

Prémio de produtividade: 140,00 euros

Solteiro – 2 dep.

Carga horária semanal: 40H

Qual o valor líquido a receber, incluindo todos os bens adquiridos?

(continua)

(continuação)

VB	980.00	Tsu/Irs	Opção 1		Opção 2	
IHT	245.00	Tsu/Irs				
Sub. Ass.	20.00	Tsu/Irs	VB/176,83/12	9 Meses Entrab	VB/30 x 2,5 DIAS POR CADA MES Entrab	
Prémio Prod.	140.00	Tsu/Irs				
Sub. Fr. Ano Admissão – 3/12 avos	306.36	Tsu/Irs	102.12	306.36	306.23	
Fr. Não Gozadas Ano Adm – 3/12 avos	306.36	Tsu/Irs	102.12	306.36	306.23	
Prop. Fr. N. Goz. Ano Cor. – 6/12 avos	612.72	Tsu/Irs	102.12	612.72	612.45	
Prop. Sub. Fr. A.C. – 6/12 avos	612.72	Tsu/Irs	102.12	612.72	612.45	
Prop. Sub. Natal A.C. – 6/12 avos	612.45	Tsu/Irs	102.12	612.72	612.45	
Créditos H. Formação	185.59	Não tem Tsu/Irs Desc. IRS	26,25 h x 7,07 = 185,59			
Compensação por caducidade	1.018.08	Não tem Tsu/Irs	9 meses x 2 dias = 18 dias x 8 h = 144 h x 7,07 = 1.018,08			
Total Ilíquido	5.039,28					

Descontos			
TSU 11%			421.92
IRS taxa autónoma – Sub. Fr. Ano Admissão	306.36	0%	0.00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Fr. A.C.	612.72	0%	0.00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Natal A.C.	612.45	0%	0.00
IRS – (VB + IHT + Sub. Ass. + Prémio Prod. + Fr. Não Goz. Ano Adm + Prop. Fr. N. Goz. Ano Corrente – Crédito H. Formação)	2.489.67	20.5%	510.38
Total descontos			932.30

Total Ilíquido	Total Descontos	Líquido a Receber
5.039,28	932,30	4.106,98

Caso 4:

O Bernardo é um Operador de Empilhador. Efectuou um contrato a termo certo com a empresa por um período de 13 meses. Data de início: 01/10/2009. Saída: 30/06/2010. Não renovou o contrato por vontade da empresa. Nunca pode gozar férias. A empresa só lhe liquidou os proporcionais do ano da admissão de sub. de Natal (2,5 dias x 3 meses = 7,5 dias). Nunca lhe foi dada formação.

(continua)

(continuação)

VB: 780,00 euros

Sub. Turno: 156,00 euros

Sub. Assiduidade: 20,00 euros

Sub. Alimentação: 6,17 x 21 dias úteis

Casado, 2 tit. = 2 dep.

Carga horária semanal: 40H

Qual o valor líquido a receber, incluindo todos os bens adquiridos?

VB	780,00	Tsu/Irs
Sub. Turno	156,00	Tsu/Irs
Sub. Ass.	20,00	Tsu/Irs
Sub. Alm. (6,17 x 21)	129,57	Não tem Tsu/Irs
Sub. Fr. Ano Admissão - 3/12 avos	234,00	Tsu/Irs
Fr. Não Gozadas Ano Adm - 3/12 avos	234,00	Tsu/Irs
Prop. Fr. N. Goz. Ano Cor. - 10/12 avos	780,00	Tsu/Irs
Prop. Sub. Fr. A.C. - 10/12 avos	780,00	Tsu/Irs
Prop. Sub. Natal A.C. - 10/12 avos	780,00	Tsu/Irs
Créditos H. Formação	204,98	Não tem Tsu/ /Desc. IRS
Compensação por caducidade	1.123,20	Não tem Tsu/Irs
Total Líquido	5.221,75	

OPÇÃO 1		OPÇÃO 2
VH 173,33/12	X N.º Meses EF. TRAB.	VB/60 x 2,5 DIAS POR CADA MÊS EF. TRAB.
78,00	234,00	234,00
78,00	234,00	234,00
78,00	780,00	780,00
78,00	780,00	780,00
78,00	780,00	780,00

$$37,96 \times 5,40 = 204,98$$

$$13 \text{ meses} \times 2 \text{ dias} = 26 \text{ dias} \times 8 \text{ h} = 208 \text{ h} \times 5,40 = 1.123,20$$

Descontos			
TSU 11%			414,04
IRS taxa autónoma - Sub. Fr. Ano Admissão	234,00	0%	0,00
IRS taxa autónoma - Prop. Sub. Fr. A.C.	780,00	4%	31,20
IRS taxa autónoma - Prop. Sub. Natal A.C.	780,00	4%	31,20
IRS - (VB + S. Tun + Sub. Ass. + Fr. Não Goz. Ano Corrente + Crédito H. Formação)	2.174,98	20,5%	445,87
Total descontos			859,91

Total Líquido	Descontos	Líquido a Receber
5.221,75 Total	859,91	4.361,84

Caso 5:

A Eng.^a Cátia é uma Técnica Qualificada de HST (Higiene e Segurança no Trabalho) com um vínculo contratual de seis meses. Início: 01/06/2007 até 30/11/2007, renovou o contrato por mais seis meses até 31/05/2008, depois a empresa efectuou mais uma renovação por 12 meses até 01/06/2009. Que direito a férias tem esta colaboradora ao longo do seu contrato?

Teríamos então no 1.º vínculo = 6 meses x 2 dias úteis de férias = 12 dias úteis de férias para gozar que podem ser gozadas no final deste 1.º vínculo contratual até 30/11/2007. Deste período a Eng.^a Cátia só gozou oito dias de férias e recebeu 6/12 avos de sub. férias.

Agora, no 2.º vínculo contratual (1.ª renovação) não pode gozar mais de 30 dias, porque no ano a seguir ao da admissão e continuando em funções não pode gozar mais de 30 dias de férias, ou seja, 12 dias do 2.º vínculo + 8 dias do 1.º vínculo = 20 dias de férias. A Eng.^a Cátia neste período gozou dez dias de férias e recebeu o respectivo subsídio de férias na proporcionalidade deste 2.º vínculo.

Agora, na 2.ª renovação, que teve a duração de 12 meses, teve direito a 25 dias úteis de gozo de férias, por não ter faltado nos últimos 12 meses, mas só gozou 11 dias de férias e recebeu 22 dias úteis de férias.

A Eng.^a Cátia solicitou a demissão cumprindo o aviso prévio de oito dias antes de 01/09/2009.

VB: 1.250,00 euros

Sub. Prevenção: 200,00 euros

Sub. Alim.: 5,75 x 21 dias úteis

Solteira – 1 dep.

Carga horária semanal: 40H

Qual o valor líquido a receber, incluindo todos os bens adquiridos?

V.H 7,21

VB	1.250,00	Tsu/Irs	OPÇÃO 1		OPÇÃO 2
			VH	X-N	VB/30*2,5 DIAS
Sub. Prevenção	200,00	Tsu/Irs	173,33/Meses EF	TRAB	POR CADA MES
Sub. Alim. (5,75 x 21)	120,75	Não tem Tsu/Irs	/12	TRAB	EF. TRAB
Fr. Não Goz. 2007 – 4 dias úteis	208,28	Tsu/Irs	104,14	208,28	208,35
Fr. Não Gozadas de 01/12/2007 a 31/05/2008 – 10 dias úteis	520,70	Tsu/Irs	104,14	520,70	520,88
Fr. Não Gozadas de 01/06/2008 a 31/05/2009 – 14 dias úteis	728,98	Tsu/Irs	104,14	728,98	729,23
Prop. Sub. Fr. – Ano Salda 5/12 avos – que irá gozar em 2010, mas como salu da empresa em 2009, têm de ser pagas na proporcionalidade					
Prop. Fr. N. Goz. A.C. – 5/12 avos	520,70	Tsu/Irs	104,14	520,70	520,88
Prop. Sub. Natal A.C. – 5/12 avos	520,70	Tsu/Irs	104,14	520,70	520,88
Créditos H. Formação	Não tem	Não desc. Tsu/ /Desc. IRS	104,14	520,70	520,88
Compensação por caducidade	Não tem	Não tem Tsu/Irs			
Total Líquido	4.590,81				

(continua)

(continuação)

Descontos			
TSU 11%			491,71
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Fr. – Ano Salda – 5/12 avos – que iria gozar em 2010, mas como salu da empresa em 2009, têm de ser pagas na proporcionalidade	520,70	0%	0,00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Natal A. C.	520,88	0%	0,00
IRS – (VB + Sub. Prev. + Fr. Não Goz. 2007 + Fr. Não Goz. de 01/12/2007 a 31/05/2008 + Fr. Não Goz. de 01/06/2008 a 31/05/2009 + Prop. Fr. N. Goz. A. C.	3.428,66	24,5%	840,02
Total descontos			1.331,73

Total Líquido	Total Descontos	Líquido a Receber
4.590,81	1.331,73	3.259,08

RENOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO POR PERÍODO DIFERENTE DO INICIALMENTE ESTIPULADO

(..... empregador.....), com sede em (.....morada.....), pessoa colectiva n.º, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de sob o n.º, adiante designada como PRIMEIRO OUTORGANTE, e (.....trabalhador.....), (.....estado civil.....), titular do bilhete de identidade n.º....., emitido em ... de..... de, pelo....., residente em....., adiante designado como SEGUNDO OUTORGANTE, ao abrigo do art.º 140, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, acordam entre si a renovação, por período diferente do inicialmente estipulado, do contrato de trabalho a termo certo celebrado em ... de..... de, nos termos das cláusulas seguintes:

- 1.ª O contrato de trabalho a termo certo em vigor entre as partes é renovado por um período de (....meses) com produção de efeitos a partir de ... de..... de, termo do prazo inicialmente estipulado.
- 2.ª A renovação do presente contrato de trabalho a termo justifica-se pela (.....indicação do motivo justificativo da aposição do termo com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.....).
- 3.ª O presente contrato cessará em ... de..... de, salvo existência da sua renovação.

(continua)

(continuação)

4.º Em tudo o mais, manter-se-á em vigor o estipulado no contrato de trabalho a termo inicial, nomeadamente no que se refere à actividade desenvolvida pelo segundo outorgante, local e período normal de trabalho, retribuição e direito a férias, cujo clausulado se considera aqui integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Local e data,

O Primeiro Outorgante

O Segundo Outorgante



A Armandina é uma Auxiliar Administrativa que esteve contratada a termo incerto por um período de 11 meses em substituição de um colaborador que estava de baixa médica. A empresa cumpriu o aviso prévio na comunicação da sua demissão. Já teve toda a formação nos termos da lei. Não gozou férias.

Data de início: 01/02/2010. Saída: 31/12/2010

VB: 600,00 euros

Sub. Alimentação: 6,17 x 19 dias úteis

Casada, 2 Tit. – 0 dep.

Carga horária semanal: 40H

Qual o valor líquido a receber, incluindo todos os bens adquiridos?

VB	600,00	Tsu/Irs
Sub. Alm. (6,17 x 19)	117,23	Não tem Tsu/Irs
Prop. Sub. Fr. A. C. 11/12 avos	549,78	Tsu/Irs
Prop. Fr. N. Goz. A. C. 11/12 avos	549,78	Tsu/Irs
Prop. Sub. Natal A. C. 11/12 avos	550,00	Tsu/Irs
Gréditos H. Formação	0 horas	
Compensação por caducidade	608,96	Não tem Tsu/Irs
Total Ilíquido	2.975,75	

Opção 1		Opção 2
VB 173,33/12	X N.º Meses EF. TRAB.	VB 30*2/5 DIAS POR CADA MES EF. TRAB.
49,98	549,78	550,00
49,98	549,78	550,00
49,98	549,78	550,00

11 meses x 2 dias = 22 dias x 8 h = 176 h x 3,46 = 608,96

(continua)

(continuação)

Descontos			
TSU 11%			247,45
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Fr. A. C.	549,78	0%	0,00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Natal A. C.	550,00	0%	0,00
IRS – (VB + Prop. Fr. Não Goz A. C.)	1.149,78	11%	126,48
Total descontos			373,93

Total Líquido	Total Descontos	Líquido a Receber
2.975,75	373,93	2.601,82

Caso 7:

A Joana tem a categoria de Programadora e efectuou um contrato a termo certo por um período de três meses. Início: 01/11/2009 até 31/01/2010. Não gozou férias.

VB: 1.090,00 euros

Sub. Assiduidade: 45,00 euros

Sub. Alimentação: 5,00 x 20 dias úteis

Solteira – 0 dep.

Carga horária semanal: 40H

Já lhe foram ministradas 8,75H de formação pela entidade patronal.

Qual o valor líquido a receber, incluindo os bens adquiridos?

VB	1.090,00	Tsu/lrs
Sub. Ass	45,00	Tsu/lrs
Sub. Alim. (5,00 x 20)	100,00	Não tem Tsu/lrs
Prop. Sub. Fr. A. C. 3/12 avos	272,25	Tsu/lrs
Prop. Fr. N. Goz. A. C. 3/12 avos	272,55	Tsu/lrs
Prop. Sub. Natal A. C. 3/12 avos	272,48	
Créditos H. Formação	0 horas	
Compensação por caducidade	452,88	Não tem Tsu/lrs
Total Líquido	2.505,46	

OPÇÃO 1		OPÇÃO 2
VB/173 33/12	X IN 3 Meses EF. TRAB	VB/30 12,5 DIAS POR CADA MES EF. TRAB
90,85	272,55	272,48
90,85	272,55	272,48
90,85	272,55	272,48

3 meses x 3 dias = 9 dias x 6,29 = 452,28

(continua)

(continuação)

Descontos			
TSU 11%			214,78
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Fr. A. C.	272,55	0%	0,00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Natal A. C.	272,48	0%	0,00
IRS – (VB + S. Ass. + Prop. Fr. Não Goz. A. C.)	1.407,55	14%	197,06
Total descontos			411,84

Total Líquido	Total Descontos	Líquido a Receber
2.505,46	411,84	2.093,62

Caso 8:

A Beatriz teve um vínculo contratual a termo incerto com a duração de 5 meses. Já gozou todas as férias que tinha direito (10 dias úteis).

Foram registadas no último mês de trabalho:

- 10 horas de trabalho extraordinário
- 8 horas de trabalho nocturno dentro do horário de trabalho
- Não lhe foi ministrada formação

Casada 1 Tit, 0 Dep.

Carga horária semanal: 40 H

Qual o valor líquido a receber, incluindo todos os bens adquiridos?

(continua)

(continuação)

V.H. 3,58			
4 horas de faltas justificadas s/retribuição	14,31		
VB	605,69	Tsu/Irs	
10 H.T. Ext. (5 - 1 ^a h / 5 - 2 ^a h)	58,13	Tsu/Irs	
10 H.T. Nocturno	8,94	Tsu/Irs	
Sub. Alim. (7,41 x 21), desc. 4 h	155,61	A dif. entre 151,91 e 131,41 Trib. de Tsu/Irs	
Prop. Sub. Fr. A. C. 5/12 avos	258,33	Tsu/Irs	
Prop. Sub. Natal A. C. 3/12 avos	258,33	Tsu/Irs	
Créditos H. Formação	52,22	Irs	
Compensação por caducidade	429,60	Não tem Tsu/Irs	
Total Ilíquido	1.826,86		

Opção 1		Opção 2
VH 173,33/12	x N° Meses EF TRAB	VB/30 * 2,5 DIAS PORCADA MES EF TRAB
51,67	258,33	258,33
51,67	258,33	258,33

35 H/12 = 2,92 * 5 = 14,60 H = 52,22
 5 meses x 3 dias = 15 dias x 8 h = 120 h x
 3,58 = 429,60

Descontos			
TSU 11%			133,09
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Fr. A. C.	258,332	0%	0,00
IRS taxa autónoma – Prop. Sub. Natal A. C.	258,33	0%	0,00
IRS – (VB+TExt+T.Noct+Créd. Form+dif.sub.alim)	1.407,55	10%	74,55
A dif. entre sub. alim. 151,91 e 133,41	20,50		20,50
Total descontos			207,64

Total Líquido	Total Descontos	Líquido a Receber
1.826,86	207,64	1.619,22

4.4 Isenção de Horário de Trabalho

Já anteriormente abordámos, de modo geral, a isenção de horário de trabalho no âmbito retributivo e da prestação de trabalho suplementar. Iremos agora debruçar-nos sobre a sua devida fundamentação legal.

Voltamos a reforçar que os colaboradores isentos de horário de trabalho podem, de facto, prolongar o limite máximo do seu horário de trabalho até ao máximo de **duas horas por dia útil de trabalho prestado, até ao limite máximo de dez horas por semana**, ou seja, 50 horas de trabalho realizadas semanalmente. Se este colaborador, em