

CALCULAR O ÚLTIMO RECIBO DE VENCIMENTO

Quando um contrato a prazo não é renovado, é necessário determinar os diversos valores que farão parte do último recibo. Verifique abaixo as várias parcelas.

Contrato a termo

Um trabalhador foi contratado por 6 meses, em Abril de 2007, tendo esse contrato sido renovado, 3 vezes, pelo mesmo período de tempo. Contudo, a empresa não deseja admitir o trabalhador como efectivo, pretendendo saber que cuidados deverá ter e, por outro lado, quais os montantes que terá de lhe pagar quando terminar o contrato em 30/4/2009.

► **Renovação:** Quanto à primeira questão, convirá realçar que *basta haver quatro renovações* nos contratos de trabalho celebrados a prazo, para que, de imediato, o trabalhador se torne efectivo. Assim sendo, *após a terceira renovação*, a empresa deverá prestar atenção ao prazo que ainda falta para o contrato acabar, pois o trabalhador terá que ser notificado, através de carta registada com aviso de recepção, da intenção de não lhe renovar o contrato, até 15 antes da data do seu termo. *Se a notificação não for efectuada, nestes 15 dias, o trabalhador tornar-se-á efectivo.*

Compensação e subsídios

Relativamente à segunda questão, vamos passar a exemplificar, ponto por ponto, o modo correcto de efectuar o cálculo dos valores a que o trabalhador tem direito. Para além do salário e do subsídio de refeição que ele irá, naturalmente, receber, o último recibo de vencimento deverá também incluir as seguintes parcelas:

► **Compensação pelo despedimento:** Em regra, o valor desta compensação é igual a 2 dias úteis por cada mês trabalhado, passando, no caso dos contratos a prazo não superiores a 6 meses, para 3 dias por cada mês trabalhado. Para efeitos deste cálculo, a *retribuição diária* é determinada através da seguinte fórmula:

Cálculo da retribuição diária

$$\frac{\text{Valor retribuição base} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}} \times \text{horário de trabalho diário}$$

Neste exemplo, sendo a duração do contrato de 24 meses completos, o trabalhador tem direito a 2 dias por mês, relativamente a todos os meses trabalhados.

► **Parcial:** No entanto, sempre que o primeiro, ou o último mês, não seja completo, os trabalhadores só terão direito a receber um valor proporcional referente a esse

mês, calculado com base nesta fórmula:

Cálculo do proporcional da compensação

$$\frac{\text{Valor 2 (ou 3 dias) úteis}}{22 \text{ dias}} \times \text{dias efectivamente trabalhados}$$

► **Direito a férias:** Em caso de cessação, as férias devem ser gozadas antes do termo do contrato, excepto se este tiver duração superior a 6 meses. Os trabalhadores a prazo têm, em regra, direito a 2 dias de férias, por cada mês de trabalho. No entanto, *se o contrato ultrapassar 1 ano*, como é o presente caso, então passam a ter direito às férias normais, que em regra são de *22 dias úteis*.

► **Subsídio de férias / férias não gozadas:** Os trabalhadores têm direito a um proporcional de subsídio de férias, relativamente ao ano da cessação, calculado do seguinte modo:

Cálculo do subsídio de férias

$$\frac{\text{retribuição mensal}}{365 \text{ dias}} \times \text{número de dias trabalhados no ano da cessação}$$

Quanto ao cálculo do valor de férias vencidas e ainda não gozadas, deverá utilizar-se esta fórmula:

Cálculo de férias não gozadas

$$\text{retribuição diária} \times \text{dias de férias vencidas e não gozadas}$$

Neste caso, o número de dias trabalhados é de 120 e o de férias vencidas é de 7,23 ($120 \times 22 / 365$).

► **Subsídio de Natal:** Finalmente, o trabalhador irá, ainda, receber um proporcional deste subsídio, determinado pela mesma fórmula utilizada para o subsídio de férias, ou seja, dividir-se-á a retribuição mensal por 365, multiplicando o resultado por 120 dias.

Base legal: Art.ºs. 139º e ss., Art.º. 239º, 245º, 263º, 264º, 271º, 344º n.º1 do CT.

Em caso de cessação de contratos a prazo, existe um conjunto de montantes a pagar. Poderá efectuar, facilmente, os cálculos, utilizando estas fórmulas.