

MÓDULO IV

GESTÃO, FINANÇAS E RECURSOS HUMANOS

UNIDADE 11

RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

OBJETIVOS.....	3
INTRODUÇÃO.....	4
1. TIPOS DE CONTRATO	5
1.1. CONTRATO A TERMO CERTO E INCERTO	6
1.1.1. PERÍODO EXPERIMENTAL	9
1.1.2. FÉRIAS	9
1.1.3. SUBSÍDIOS DE NATAL E DE FÉRIAS.....	10
1.2. CONTRATO A TERMO CERTO	11
1.2.1. DURAÇÃO	11
1.2.2. CADUCIDADE.....	11
1.3. CONTRATO A TERMO INCERTO	12
1.3.1. DURAÇÃO	12
1.3.2. CADUCIDADE.....	12
1.4. CONTRATO SEM TERMO.....	13
1.4.1. DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL	14
1.4.2. FÉRIAS	14
1.5. CONTRATO A TEMPO PARCIAL	14
2. REMUNERAÇÕES	15
2.1. O SALÁRIO	15
2.1.1. SALÁRIO FIXO.....	16
2.1.2. SALÁRIO VARIÁVEL	16
2.2. RECIBOS DE VENCIMENTO	16
2.2.1. ELEMENTOS DO RECIBO DE VENCIMENTO	16
2.3. ENTREGA DA DECLARAÇÃO DE REMUNERAÇÕES (DR)	17
2.4. COMUNICAÇÃO A ENTIDADES COMPETENTES	18
CONCLUSÃO.....	19

AUTOAVALIAÇÃO	21
SOLUÇÕES	25
PROPOSTAS DE DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO	26
BIBLIOGRAFIA	27

OBJETIVOS

Com esta unidade didática pretendemos que adquira conhecimentos para:

- Reconhecer os diferentes tipos de contrato de trabalho.
- Identificar as suas principais diferenças.
- Compreender o motivo da escolha de um tipo de contrato de trabalho em detrimento de outro.
- Conhecer a informação a constar num recibo de vencimento.
- Saber como submeter uma Declaração de Rendimentos.



INTRODUÇÃO

Quando falamos em contrato de trabalho, falamos de uma relação laboral entre duas partes.

“O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

(art.º 11.º do Código do Trabalho)

As empresas vão estabelecendo contratos de trabalho com os seus trabalhadores em função daquilo que é o mais adequado no momento, e em função do tipo de relação laboral pretendida.

A legislação portuguesa prevê diversas modalidades de contratos de trabalho, contudo as empresas tendem a utilizar apenas alguns.

Nesta unidade didática, iremos abordar os contratos de trabalho mais utilizados em Portugal, bem como o tipo de remunerações existentes.

1. TIPOS DE CONTRATO

Os contratos de trabalho mais utilizados em Portugal são os seguintes:



Relembre

1. Contrato de trabalho sem Termo;
2. Contrato de trabalho a Termo Certo;
3. Contrato de trabalho a Termo Incerto;
4. Contrato de trabalho a Tempo Parcial.

Existem, contudo, outras modalidades contratuais, não tão comuns, mas também utilizadas em organizações públicas ou privadas:

- Contrato de trabalho temporário;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária;
- Contrato de trabalho intermitente;
- A comissão de serviço;
- Contrato para prestação subordinada de teletrabalho;
- Contrato promessa de trabalho;
- Contrato de trabalho de muita curta duração;

- Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro não comunitário ou apátrida;
- Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
- Contrato de pré-reforma;
- Contrato de cedência ocasional de trabalhadores.

1.1. CONTRATO A TERMO CERTO E INCERTO

As regras que regem estas modalidades contratuais podem ser encontradas no código do trabalho. No entanto, dependendo do setor de atividade da empresa, devem ser tidos em conta instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que possam estabelecer regras diferentes. Estes são negociados entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores, e além de diferentes nas regras, podem ter salários específicos para as várias profissões.

Salvo quando a lei o exija, o contrato de trabalho não tem de ser escrito, podendo ser verbal, ou resultar da mera execução das funções.

O contrato de trabalho entre trabalhador e empregador pode ser estabelecido **sem termo** (também designado por tempo indeterminado), o que na gíria se diz de alguém que "entra para os quadros da empresa", ou com um:

- **Termo certo**, se terminar numa determinada data predefinida;
- **Termo incerto**, se terminar na data (que não pode à partida ser prevista com exatidão) da ocorrência de um determinado facto (Por ex.: regresso do trabalhador substituído ou fim de uma obra).



Em Portugal, segundo a Constituição da República Portuguesa, o contrato de trabalho deveria ser celebrado por tempo indeterminado (ou seja, sem termo certo ou incerto).



+ Informações

Segundo o artigo 2º do Código do Trabalho, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser:


- Negociais: a convenção coletiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária;
- Não negociais: a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem necessária ou obrigatória.

Segundo o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa - “Segurança no emprego”:

“É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Desta forma, os contratos de trabalho a termo deverão ser devidamente fundamentados, podendo apenas existir excepcionalmente e como resultado de uma necessidade de mão-de-obra pontual, ou devido a um aumento do volume de trabalho.

Vejamos alguns exemplos:




Exemplo

- Substituição temporária do trabalhador;
- Acréscimo temporário da atividade da empresa;
- Atividades sazonais;
- Realização de tarefa ocasional, não duradoura;
- Lançamento de nova atividade, de duração incerta;
- Desenvolvimento de projetos.

Por este motivo, a legislação relativa a contratos a termo tipifica as situações em que é aceitável a celebração de contratos de duração limitada, sendo nulo o termo dos contratos que têm por base funções permanentes. Para estas, face à regularidade e permanência necessária do trabalhador, estes contratos deverão ser sem termo; isto é, por tempo indeterminado.

Caso o contrato a termo (certo ou incerto) não seja reduzido a escrito, ou não tenha definido, de forma clara, o fundamento para a sua celebração, o contrato, por força da lei, transforma-se num contrato sem termo.



Importante

Elementos obrigatórios num contrato a termo:

1. Identificação, domicílio e assinatura dos intervenientes;
2. Função a desempenhar pelo funcionário e retribuição do mesmo;

**Importante**

3. Local e período normal de trabalho, bem como data de início do mesmo;
4. Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
5. Data de celebração do contrato, bem como respetiva cessação (se for a termo certo);

O incumprimento destas formalidades implica que o contrato passe a vigorar como um contrato sem termo.

1.1.1. PERÍODO EXPERIMENTAL

Para os contratos com duração igual ou superior a 6 meses, o período experimental é de 30 dias. Se o contrato tem uma duração inferior a 6 meses (ou no contrato a termo incerto a duração previsível não ultrapasse aquele limite), deverá ser de 15 dias.

Caso ambas as partes concordem, poderão abdicar deste período, desde que formalmente descrito no contrato.

1.1.2. FÉRIAS

Se o contrato não atingir a duração de um ano ou terminar no ano subsequente ao do seu início, os dias de férias a que o trabalhador tem direito serão proporcionais à duração do mesmo, tendo por referência 2 dias úteis por cada mês de contrato.



Se a duração do contrato for igual ou superior a um ano, ou o contrato terminar posteriormente ao ano subsequente ao da admissão:

- No ano da celebração do contrato, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.
- No ano e frações subsequentes ao ano da contratação, o direito a férias segue o regime geral – 22 dias úteis.

1.1.3. SUBSÍDIOS DE NATAL E DE FÉRIAS

Subsídio de Natal: corresponde ao valor da retribuição mensal, e no caso de cessação do contrato de trabalho, dá lugar ao pagamento de 1/12 do salário por cada mês de trabalho prestado no ano da cessação.

Subsídio de Férias: igual à remuneração dos dias de férias que o trabalhador tem direito, sendo que, em caso de trabalho de um ano completo, deve corresponder à remuneração mensal. Em caso de cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber, além da totalidade do subsídio já vencido, a proporção do tempo trabalhado nesse ano, de férias e subsídio de férias, igual à remuneração dos dias de férias a que o trabalhador tem direito.

1.2. CONTRATO A TERMO CERTO

Como vimos, este tipo de contrato deverá apenas ser utilizado para fins de satisfação de necessidades temporárias da empresa, e é celebrado por um período determinado, podendo no entanto, ser prorrogado.

1.2.1. DURAÇÃO

O contrato a termo certo dura pelo período acordado, mas não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes. A duração máxima do contrato pode ser reduzida para 18 meses, caso se trate de pessoa à procura de primeiro emprego, ou para dois anos, caso se trate de um desempregado de longa duração, ou a empresa a contratar esteja a começar ou a lançar uma nova atividade (de duração incerta) e tenha menos de 750 trabalhadores.

Vigorou até ao dia 7 de novembro de 2015 um regime extraordinário que permitia duas renovações extraordinárias neste tipo de contratos.

1.2.2. CADUCIDADE

A caducidade do contrato acontece no momento em que termine a necessidade que levou a empresa a contratar o trabalhador e se verifique o termo do prazo definido, impedindo que o contrato se renove. Esta deverá ser comunicada obrigatoriamente:

- Pelo trabalhador ao empregador, com 8 dias de antecedência face ao fim do prazo do contrato;
- Pelo empregador ao trabalhador, com 15 dias de antecedência face ao fim do prazo do contrato.

1.3. CONTRATO A TERMO INCERTO

Nos contratos a termo incerto não é conhecida a data de fim do contrato, sendo celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa, tal como o contrato de trabalho a termo certo e durando pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

As empresas podem celebrar contratos sem um prazo definido com os seus trabalhadores nas seguintes situações: substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que esteja em licença sem vencimento; no caso de atividades sazonais ou de ter uma obra, projeto ou outra atividade temporária.

Este contrato irá durar o tempo necessário para a conclusão do trabalho, para o qual o trabalhador foi contratado, mas nunca poderá ser superior a seis anos.

1.3.1. DURAÇÃO

Ao contrário do contrato a termo certo, o contrato a termo incerto não tem uma duração predefinida, uma vez que dependerá da ocorrência de um facto cuja data não se pode prever à partida. Contudo, de acordo com a lei, não pode exceder os 6 anos de duração.

1.3.2. CADUCIDADE

A caducidade do contrato acontece no momento em que termine a necessidade de que levou a empresa a contratar o trabalhador. Esta deverá ser comunicada obrigatoriamente ao trabalhador antes do término do mesmo, e de acordo com a duração do contrato:

- Menos de 6 meses de contrato: a comunicação deve ocorrer com, pelo menos, 7 dias de antecedência.
- Entre 6 meses e 2 anos: a comunicação deve ocorrer com, pelo menos, 30 dias de antecedência.
- Superior a 2 anos: a comunicação deve ocorrer com, pelo menos, 60 dias de antecedência.

1.4. CONTRATO SEM TERMO

Estes contratos não têm uma duração previamente fixada pelas partes e podem durar indeterminadamente, só cessando nos termos da Lei. Segundo o Código do Trabalho, considera-se contrato de trabalho sem termo desde que não seja um trabalho temporário ou em que falte a redução a escrito das datas de celebração do contrato, início do trabalho, bem como do seu termo.

Podem converter-se em contrato de trabalho sem termo os contratos a termo certo em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações, e os contratos a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador.

Qualquer contrato pode ser convertido em contrato de trabalho sem termo, desde que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.



Importante

Identificação de ambas as partes intervenientes no contrato:

1. O local de trabalho;
2. O horário de trabalho diário e semanal;
3. A data em que se celebra o contrato e quando esta entra em vigor;
4. Função do trabalhador;
5. Informações sobre o valor e periodicidade da remuneração de base inicial, assim como quaisquer outros tipos de remunerações auferidos;
6. Definição dos prazos de aviso prévio em caso de denúncia ou rescisão do contrato;
7. Deve ser definido o período experimental, durante o qual qualquer uma das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

1.4.1. DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL

- Trabalhadores em geral: 90 dias.
- Trabalhadores que desempenhem funções de complexidade técnica, cargo de grande responsabilidade que pressuponha uma especial qualificação ou funções de confiança: 180 dias.
- Trabalhadores de direção e quadros superiores: 240 dias.

Caso ambas as partes intervenientes no contrato, entidade patronal e o trabalhador estejam de acordo, os prazos do período experimental podem ser reduzidos.

1.4.2. FÉRIAS

Num contrato de trabalho sem termo, à semelhança de qualquer outro vínculo laboral, os trabalhadores mantêm o direito a férias podendo gozar um limite máximo de 20 dias úteis, no primeiro ano de contrato, e 22 dias úteis por ano, nos anos seguintes.

1.5. CONTRATO A TEMPO PARCIAL

O contrato a tempo parcial indica que a carga horária semanal normal é inferior ao período estipulado por lei para os trabalhadores a tempo inteiro, ou seja, 40 horas semanais.

O número de dias de trabalho a prestar deverá ser definido por acordo entre o empregador e o trabalhador. No contrato de trabalho a tempo parcial deve ser referido qual é o período normal de trabalho, por dia e por semana, em comparação ao trabalho a tempo completo.

2. REMUNERAÇÕES

2.1. O SALÁRIO

As remunerações ou salário são habitualmente pagas em numerário ou espécie. Devem ser regulares, ou periódicas. Em Portugal, o pagamento da remuneração é frequentemente realizado mensalmente.

O pagamento de um salário é normalmente uma contrapartida de um serviço prestado (à entidade patronal), baseando-se na existência de um trabalho subordinado.



O salário poderá dividir-se em dois tipos:

- Fixo.
- Variável.

2.1.1. SALÁRIO FIXO

Corresponde ao salário base acrescido de prestações regulares que resultam da prestação de um serviço.

2.1.2. SALÁRIO VARIÁVEL

Algumas empresas optam isoladamente, ou de forma combinada com o salário fixo, pelo pagamento de uma parte variável. Este vencimento normalmente está dependente dos resultados do trabalhador. É muito utilizado em funções que estão fortemente orientadas para objetivos, tais como vendas, cobranças, entre outras.

2.2. RECIBOS DE VENCIMENTO

A emissão de recibos de vencimento é uma obrigação por parte de todas as empresas.

O recibo de vencimento é o resultado final, entregue ao trabalhador, do processamento salarial, e deverá incluir as remunerações brutas, bem como os respectivos descontos (nomeadamente IRS e Segurança Social).

2.2.1. ELEMENTOS DO RECIBO DE VENCIMENTO

No recibo de vencimento devem constar os seguintes dados do trabalhador:

- Os recibos de vencimento devem ser processados através de um aplicativo de processamento salarial, que deverá estar devidamente certificado.

- Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador o documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social, a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam os descontos ou deduções e o montante líquido a receber. Este documento, habitualmente chamado de recibo de vencimento, não requer assinatura por parte do trabalhador.

2.3. ENTREGA DA DECLARAÇÃO DE REMUNERAÇÕES (DR)

Mensalmente, as entidades empregadoras inscritas no Sistema de Segurança Social, com um ou mais trabalhadores a cargo, deverão submeter à Segurança Social e às Finanças a Declaração de Remunerações.

A entrega desta declaração sempre foi exigível. Contudo, desde fevereiro de 2013, a entrega desta declaração é realizada através de um único canal de acesso (<http://www4.seg-social.pt/dmr/>) que permite às empresas a entrega simultânea da declaração a ambas as entidades (Autoridade Tributária e Aduaneira e Segurança Social).

AT autoridade tributária e aduaneira SEGURANÇA SOCIAL

Autoridade Tributária Indique a opção pretendida Opções ▼

Segurança Social Indique a opção pretendida Opções ▼

© DMR 2013 GOVERNO DE PORTUGAL

Imagem retirada do sítio <http://www4.seg-social.pt/dmr/> exemplificativa do exposto.

A entrega da Declaração Mensal de Remunerações é uma obrigação mensal das entidades devedoras de rendimentos de trabalho dependente, sujeitos a IRS, perante a Administração Tributária e Aduaneira.

Ao proceder à entrega, as entidades deverão indicar alguns dados relativos aos trabalhadores, nomeadamente:

- Valor da remuneração que está sujeita à incidência de contribuições;
- Tempos de trabalho;
- Taxa contributiva aplicável.

A entrega deve ser realizada até ao 10.º dia do mês seguinte àquele a que as remunerações dizem respeito.

Caso o trabalhador cesse funções, pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, tal facto deverá ser de imediato comunicado à segurança social.

2.4. COMUNICAÇÃO A ENTIDADES COMPETENTES

Aquando da admissão de um trabalhador ou cessação de um contrato laboral, as entidades empregadoras têm de:

- Admissão de trabalhador:
 - Realizar a inscrição do trabalhador na Segurança Social Direta;
 - Comunicar a admissão do trabalhador ao Fundo de Compensações (apenas para contratos com data de início posterior a 1 de outubro de 2013).
- Cessação de contrato de trabalho:
 - Informar a Segurança Social Direta da cessação da atividade do trabalhador;
 - Comunicar a cessação do contrato de trabalho ao Fundo de Compensações (apenas para contratos com data de início posterior a 1 de outubro de 2013).

CONCLUSÃO

Existe na legislação uma grande variedade de opções no que respeita a contratos de trabalho ou relações laborais. Compete a cada organização avaliar as vantagens e desvantagens de cada uma delas e decidir sobre qual a relação laboral que pretende estabelecer com cada trabalhador.

Embora o tipo de contrato de trabalho estabelecido condicione a relação de trabalho que se estabelece entre as partes, esta também é condicionada por outros fatores, tais como a remuneração, as regalias oferecidas pela empresa, o horário laboral, entre outras.

AUTOAVALIAÇÃO

1. **Quais são os tipos de contratos de trabalho mais frequentemente utilizados em Portugal?**
 - a) Contrato a Termo Certo e Contrato a Termo Incerto.
 - b) Contrato Sem Termo, Contrato a Termo Certo, Contrato a Termo Incerto e Contrato a Tempo Parcial.
 - c) Contrato Sem Termo e Contrato a Tempo Parcial.
 - d) Contrato a Termo Certo e Contrato a Tempo Parcial.

2. **Em Portugal, segundo a Constituição da República Portuguesa, o contrato de trabalho deve ser celebrado, por norma (selecione a opção correta):**
 - a) A termo certo.
 - b) A tempo parcial.
 - c) Por tempo indeterminado (sem termo).
 - d) Por tempo determinado (termo certo e termo incerto).

- 3. Os contratos de trabalho a termo deverão ser devidamente fundamentados (selecione a opção que não está correta):**
- a) Substituição temporária do trabalhador.
 - b) Diminuição temporária da atividade da empresa.
 - c) Realização de tarefa ocasional, não duradoura.
 - d) Desenvolvimento de projetos.
- 4. Qual a duração máxima de um contrato de trabalho a termo certo?**
- a) 3 anos.
 - b) 6 meses.
 - c) 1 ano.
 - d) 5 anos.
- 5. Nos contratos a termo incerto a caducidade do contrato deve ser comunicada (selecione a opção mais correta):**
- a) 60 dias antes, se o contrato tem uma duração de 6 meses a 2 anos.
 - b) 30 dias antes, se o contrato tem uma duração de 6 meses a 2 anos.
 - c) 7 dias antes, se o contrato tem uma duração de 6 meses a 2 anos.
 - d) 15 dias antes, se o contrato tem uma duração de 6 meses a 2 anos.
- 6. Um contrato de trabalho sem termo:**
- a) Trata-se de um contrato com uma duração pré-definida.
 - b) Trata-se de um contrato com uma duração de 10 anos.
 - c) Trata-se de um contrato com uma duração de 20 anos.
 - d) Trata-se de um contrato sem uma duração pré-definida.

- 7. Que tipos de salário existem?**
 - a) Fixo, variável, subsídio de alimentação e regalias.
 - b) Fixo e variável.
 - c) Regalias e comissões.
 - d) Apenas vencimento variável.

- 8. Qual dos seguintes dados não necessita de constar no recibo de vencimento?**
 - a) Nome completo.
 - b) Horário de trabalho.
 - c) Número de identificação fiscal (NIF).
 - d) Categoria profissional.

- 9. A Declaração de Remunerações é entregue:**
 - a) Mensalmente.
 - b) Trimestralmente.
 - c) Semestralmente.
 - d) Anualmente.

- 10. Ao proceder à entrega da Declaração de Rendimentos, as entidades deverão indicar alguns dados relativos aos colaboradores, nomeadamente (selecione a opção incorreta):**
 - a) Valor da remuneração que está sujeita à incidência de contribuições.
 - b) Valor do subsídio de alimentação.
 - c) Tempos de trabalho.
 - d) Taxa contributiva aplicável.

SOLUÇÕES

1.	b	2.	c	3.	b	4.	a	5.	b
6.	d	7.	b	8.	b	9.	a	10.	b

PROPOSTAS DE DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO

Se pretender aprofundar o tema relativo à entrega da Declaração de Rendimentos, poderá consultar o sítio da Segurança Social em:

- <http://www4.seg-social.pt/declaracao-mensal-de-remuneracoes>.

BIBLIOGRAFIA

- Código Civil.
- CÓDIGO DO TRABALHO - última alteração: Lei n.º 55/2014, de 25/08.
- Constituição da República Portuguesa.
- Decreto-Lei nº 64-A/89.
- Pereti, Jean-Marie (2001), *Recursos Humanos*. Lisboa: Sílabo Edições.
- Segurança Social (2015), Página consultada a 2 de setembro de 2015, <
<http://www4.seg-social.pt>>.
- Imagens fotográficas provenientes de iStock e Thinkstock, by Getty Images.

