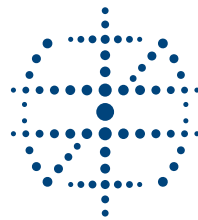




## Madeira: Soluções Globais para Investimentos de Sucesso



Centro Internacional  
de Negócios da Madeira

## Notas Sobre o Direito do Trabalho

Documento disponível em: [www.abc-madeira.com](http://www.abc-madeira.com)

**SDM**



## Notas sobre o Direito do Trabalho

As empresas já instaladas bem como as que se venham a instalar no CINM estão sujeitas à aplicação do Código do Trabalho ( Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro) nas relações contratuais que estabeleçam.

Alguns aspectos relevantes são de salientar tais como:

### **Contrato de trabalho / Período experimental:**

Conceito: O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a uma entidade ou a outra ou outras pessoas, a sua actividade, no âmbito da organização e sob a autoridade destas. O contrato de trabalho implica para a entidade empregadora o poder de direcção e para o trabalhador o dever de obediência.

Os contratos de trabalho não têm nenhum requisito de forma especial para se considerarem válidos à excepção dos contratos de trabalho a termo certo e incerto para os quais se exige a forma escrita. *(art.º 141º do C.T.)*

A legislação laboral permite que os contratos de trabalho sejam celebrados por tempo indeterminado (sem termo) ou a termo resolutivo certo ou incerto, tendo estes últimos que ser devidamente fundamentados e com um período mínimo de 6 meses, salvo algumas excepções previstas na lei em que se permite que a duração do contrato seja inferior. *(Cfr. artigos 135º, 139º, 140º e 141º do C.T.)*

Os contratos a termo podem ou não ser renováveis, contudo só poderão ser renovados até 3 vezes e pelo período de máximo de: 18 meses se se tratar de pessoa à procura do primeiro emprego; 2 anos para casos de lançamento de nova actividade ou início de laboração de empresa ou de um seu estabelecimento com menos de 750 trabalhadores; 3 anos nos restantes casos, salvo para contratos a termo incerto cuja duração pode ir até ao limite máximo de 6 anos. *(Cfr. art.º 148º e 149º do C.T.)*

Se estes requisitos de forma, fundamentação, renovação e duração não forem cumpridos o contrato celebrado a termo converte-se em contrato sem termo, ficando, assim, o trabalhador contratado sem termo. *(Cfr. art.º 147º do C.T.)*



A entidade empregadora poderá ainda servir-se de uma forma alternativa de contratação recorrendo ao programa de estágios profissionais regulado na portaria 129/2009 de 30 de Janeiro, de acordo com o qual a entidade empregadora que se tenha candidatado recebe uma comparticipação para pagamento do salário do estagiário. O estágio profissional tem a duração 12 meses não prorrogáveis e a remuneração está, de acordo com a sua qualificação do estagiário, já estipulada em portaria. À remuneração base do estagiário acrescerá o subsídio de alimentação.

No caso específico dos marítimos, os contratos de trabalho com estes celebrados deverão obedecer ao disposto nas convenções da OIT ratificadas por Portugal, nomeadamente as convenções números 22, 109, 138 e 146 que regulam aspectos relativos a formação do contrato de trabalho, salários, horário de trabalho, idade mínima para exercício da actividade profissional e férias dos marítimos.

Já os contratos de trabalho com estrangeiros podem ser livremente celebrados, mas o contrato deverá, além dos requisitos gerais acima enunciados, cumprir com outros requisitos especialmente previstos no artigo 5.º do C.T, como sejam referência ao visto de trabalho ou título de autorização e residência em território português. Estes requisitos não são aplicáveis a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional (Brasil, Angola, Moçambique, Cabo Verde, São Tomé e Príncipe e Guiné).

### **Período experimental:**

Qualquer trabalhador contratado estará sujeito a um período experimental, salvo se o mesmo for expressamente afastado no contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse da manutenção do contrato, podendo livremente denunciá-lo, independentemente de justa causa e sem aviso prévio. Exige-se, porém, que a denúncia do contrato seja feita com um período de aviso prévio de 7 ou 15 dias por parte do empregador se e quando o período experimental tiver durado mais de 60 ou 120 dias respectivamente, sendo que o não cumprimento, total ou parcial, do referido período de aviso prévio determina apenas o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta. *[Cfr. art.º 111º a 114º do C.T.]*

O período experimental terá a seguinte duração:

- No contrato de trabalho por tempo indeterminado:
  - 90 dias para generalidade dos trabalhadores;



- 180 dias para trabalhadores que exerçam funções com alguma complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma determinada qualificação, bem como os que desempenham funções de confiança;
  - 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
- Nos contratos a termo:
- 30 dias se o contrato tiver uma duração igual ou superior a 6 meses ou se for previsível que não dure mais de 6 meses;
  - 15 dias nos restantes casos.

### **Local de trabalho e mobilidade geográfica:**

O local de trabalho é definido contratualmente, sem prejuízo da mobilidade geográfica prevista no artigo 194º do C.T, que permite uma transferência temporária ou definitiva do local de trabalho. Se essa transferência importar um acréscimo de custos para o trabalhador (transporte, alojamento, residência), os mesmos terão que ser suportados pela empresa.

A transferência temporária não pode durar mais de 6 meses. Por sua vez, a transferência definitiva se e quando implique um prejuízo sério para o trabalhador poderá constituir justa causa para resolução do contrato por parte do trabalhador.

### **Mobilidade funcional:**

Regra geral o trabalhador deve exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado sem prejuízo de poder exercer funções afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador tenha a qualificação adequada e não impliquem uma desvalorização profissional.

Quando o interesse da empresa assim o exija, pode o empregador encarregar o trabalhador, ao abrigo da mobilidade funcional, de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador. Daqui decorre que o trabalhador não muda por esta via para uma categoria profissional inferior, mas também não adquire uma categoria superior; bem como que o trabalhador não pode ver a sua retribuição reduzida em função do exercício das novas funções. *(Cfr. art.º 118º a 120º do C.T.)*



## **Horário de trabalho / Trabalho suplementar:**

O período de trabalho deverá adequar-se ao período de funcionamento da empresa e assim poderá ser diurno ou nocturno. A entidade empregadora deverá elaborar um mapa de horário de trabalho, donde conste o horário de todos os trabalhadores da empresa, que, deverá estar colocado em local bem visível na empresa.

Regra geral, o período normal de trabalho, seja ele diurno ou nocturno, não pode exceder 8 horas por dia e 40 semanais, sem prejuízo de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, poder ser instituído um banco de horas pelo qual o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 60 semanais, ou de por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ser o horário de trabalho aumentado até mais 4 horas diárias concentrando-se assim o período normal de trabalho num máximo de 4 dias. *(Cfr. art.º 200º, 203º, 208º, 209º, 211º e 212º do C.T.)*

O período normal de trabalho pode ainda ser estipulado sob o regime de isenção de horário de trabalho, situação em que poderá ser acordada uma não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, possibilidade de aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana ou uma sujeição ao período normal de trabalho. *(Cfr. art.º 218º e 219º do C.T.)*

## **Trabalho suplementar:**

A prestação de trabalho fora do período normal de trabalho será considerada trabalho suplementar e deverá ser devidamente recompensada ou em descanso compensatório que pode ou não ser remunerado, ou em compensação pecuniária. *(Cfr. art.º 226º a 231º do C.T.)*

O trabalho suplementar deverá ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: *(Cfr. art.º 229º e 268º do C.T.)*

- Se cumulado com descanso compensatório, 25% das horas de trabalho suplementar prestadas;
- Se prestado em dia útil, 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% pelas horas seguintes;
- Se prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado 100%.

Acresce que, atendendo à dimensão da empresa o trabalho suplementar não poderá exceder determinados limites de duração. *(Cfr. art.º 228º do C.T.)*



## Descanso semanal:

A lei estipula que o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que regra geral é o Domingo, mas que poderá, atendendo a determinadas circunstâncias previstas na lei não o ser. *(Cfr. art.º232 do C.T.)*

## Feridos:

Além dos feriados nacionais obrigatórios previstos no artigo 234º do C.T, acrescem na RAM 2 feriados obrigatórios, conforme tabela que se segue. *(Cfr. artigo 7º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M de 18 de Março)*

Feriados obrigatórios	
Feriados nacionais obrigatórios	Feriados regionais obrigatórios
1 de Janeiro	1 de Janeiro
Sexta-feira Santa	Sexta-feira Santa
Domingo de Páscoa	Domingo de Páscoa
25 de Abril	25 de Abril
1 de Maio	1 de Maio
Corpo de Deus	Corpo de Deus
10 de Junho	10 de Junho
15 de Agosto	15 de Agosto
1, 8 e 25 de Dezembro	1, 8 e 25 de Dezembro
-----	1 de Julho
-----	26 de Dezembro

Além destes feriados obrigatórios existem ainda os feriados municipais que na RAM são os seguintes:

Município	Dia do Feriado Municipal
Calheta	24 de Junho
Câmara de Lobos	16 de Outubro
Funchal	21 de Agosto
Machico	9 de Outubro
Santana	25 de Maio
São Vicente	22 de Janeiro
Santa Cruz	15 de Janeiro
Ribeira Brava	29 de Junho
Ponta do Sol	8 de Setembro
Porto Moniz	22 de Julho
Porto Santo	24 de Junho



## **Faltas:**

Considera-se uma falta a ausência do trabalhador do local de trabalho durante o período normal de trabalho. Algumas faltas são, por lei, consideradas justificadas, as demais faltas deverão ser devidamente justificadas sob pena de sendo consideradas injustificadas implicarem, como consequência, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência ou, em alternativa, dias de férias. Poderão ainda, em determinadas condições, dar lugar a despedimento por justa causa. *(Cfr. art.º 248º a 257º do C.T.)*

## **Licença de maternidade e paternidade:**

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a uma licença parental de 120 ou 150 dias (4 ou 5 meses) cujo gozo podem partilhar após o parto sem prejuízo de ser obrigatório por parte da mãe o gozo de 6 semanas a seguir ao parto e por parte do pai 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho além dos 10 dias úteis de licença seguidos ou interpolados, gozados em simultâneo com a mãe. *(Cfr. art.º 39º, 40º, 41º e 43º do C.T.)*

Esta licença pode ser acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

No caso de nascimentos múltiplos o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem igualmente direito a uma licença de 120 ou 150 dias.

Os pais têm ainda direito a uma licença complementar, para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, numa das seguintes modalidades: licença parental alargada por 3 meses, trabalho a tempo parcial durante 12 meses ou ainda ausências interpoladas ao trabalho com duração de 3 meses. *(Cfr. art.º 51º)*



A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, quando as mesmas não possam ser marcadas fora do horário de trabalho; o pai por sua vez só terá direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar as consultas pré-natais. *(Cfr. art.º 46º do C.T.)*

### **Férias:**

O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vencem em Janeiro com a duração mínima de 22 dias úteis. A estes 22 dias poderão acrescer até 3 dias de majoração, não retribuídos, caso o trabalhador no ano anterior não tenha faltado ou tenha apenas uma falta justificada. *(Cfr. art.º 237º e 238º do C.T.)*

Atenção: Contende com a majoração dos 3 dias as faltas justificadas se superiores a 3 dias, ou seja, caso o trabalhador dê mais que 3 faltas justificadas, seja por altura do casamento, seja por falecimento de cônjuge, parente ou afim, situação de baixa por doença ou outras situações previstas na lei como faltas justificadas, o mesmo perde o direito à majoração se as faltas, ainda que justificadas, forem superiores a 3 dias. Só não contendem com o direito à majoração as licenças parentais por nascimento do filho, interrupção de gravidez, adopção, licença por gravidez de risco e licença parental complementar. *(Cfr. art.º 238º/3 e 4 e art.º 35º do C.T.)*

Se o trabalhador der uma falta injustificada perde, desde logo, o direito à majoração dos 3 dias.

No ano da contratação o trabalhador tem direito a 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato até 20 dias, cujo gozo só pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato. *(Cfr. art.º 239º do C.T.)* Se entretanto sobrevier um novo ano civil vencem-se os 22 dias de férias em Janeiro, mas o trabalhador não poderá gozar, no mesmo ano civil mais que 30 dias úteis de férias.

Durante o período de férias o trabalhador tem direito a receber além da retribuição normal, como se estivesse em serviço efectivo, um subsídio de férias de igual montante ao da retribuição base que deverá ser pago na totalidade antes do início do período de férias ou proporcionalmente no caso de gozo de férias interpolado. *(Cfr. art.º 264º do C.T.)*

Caso o contrato de trabalho cesse o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio correspondentes a férias vencidas e não gozadas e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.





## **Subsídio de Natal:**

O trabalhador tem direito a subsídio de natal de igual valor a um mês de retribuição e que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

O subsídio de Natal será, porém, proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de admissão do trabalhador, no ano de cessação do contrato de trabalho e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

## **Retribuição:**

Considera-se retribuição a prestação a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. Esta prestação retributiva deverá ser satisfeita em dinheiro e deverá estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior. *(Cfr. art.º 258º, 259º, 276º e 278º do C.T.)*

É garantida aos trabalhadores uma retribuição mensal mínima garantida, cujo valor é determinado anualmente em legislação específica. Para o ano de 2009 a retribuição mínima mensal garantida para o Continente foi fixada em 450 euros, enquanto que para a RAM foi fixada em 459 euros.

Os últimos dados disponíveis sobre as remunerações médias mensais base, por actividade e de acordo com o nível de qualificação na RAM, datam de 2006 e constam de uma tabela elaborada pela Direcção de Serviços de Estatísticas do Trabalho da Direcção Regional do Trabalho/ GEP- Gabinete de Estratégia e Planeamento.

Para efeitos de análise do documento, deve entender-se como remuneração média mensal base a importância média ilíquida paga em dinheiro e correspondente às horas normais de trabalho incluindo os casos de percentagem e remuneração em espécie.

Sobre a retribuição mensal paga aos trabalhadores incidem descontos obrigatórios que a entidade empregadora terá que efectuar, a saber:

- A empresa deverá reter, no pagamento do salário e outras retribuições devidas, o montante respeitante ao imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS), cuja taxa é variável, de acordo com o nível remuneratório e agregado familiar do trabalhador. Os montantes a reter na



RAM estão fixados em tabelas publicadas no D.R., II série, n.º 30 de 12/02/2009 e no despacho 3/2009/M.

- A empresa deverá proceder aos descontos obrigatórios para a segurança social às seguintes taxas: *(Cfr. D.L. 199/99 de 8 de Junho)*

Taxa contributiva em geral			
Tipo de trabalhador	Taxa a cargo da empresa	Taxa devida por trabalhador	Taxa global
Generalidade dos trabalhadores	23,75%	11%	34,75%
Sócios gerentes das sociedades	21,25%	10%	31,25%

- A entidade empregadora deverá ainda cobrar e proceder à entrega das quotizações sindicais dos trabalhadores inscritos num sindicato e que requeiram que as suas quotizações sejam descontadas do ordenado. As quotas cobradas deverão ser entregues no sindicato até ao dia 15 do mês seguinte. *(Cfr.art.º 458º do C.T)*

Note-se que, também o salário dos directores e sócios gerentes, não residentes, de sociedades instaladas no CINM, estará sujeito aos descontos obrigatórios acima enunciados, porquanto se trata de um rendimento obtido em território Português e, portanto, sujeito a retenções na fonte em sede de IRS e contribuições para a segurança social.

É de salientar que para o ano de 2009 foram previstas em portaria (portaria 130/2009 de 30 de Janeiro) medidas especiais de apoio ao emprego que implicam uma redução das taxas de segurança social a cargo das empresas, prevendo mesmo, em alguns casos, a isenção de pagamento de taxa por parte da entidade empregadora desde que se encontrem preenchidos determinados requisitos, nomeadamente a manutenção durante o ano de 2009 do número de trabalhadores e situação contributiva regularizada perante a segurança social e as empresas estarem regularmente constituídas e registadas.

### **Cessação do contrato de trabalho:**

A cessação do contrato de trabalho está regulada no Código do Trabalho nos artigos 338º a 403º, dos quais se retira que o contrato de trabalho pode cessar por:



- A) Caducidade;
- B) Revogação;
- C) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- D) Despedimento colectivo;
- E) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- F) Despedimento por inadaptação;
- G) Resolução pelo trabalhador, e
- H) Denúncia pelo trabalhador.

Cessando o contrato de trabalho o empregador deverá entregar ao trabalhador os seguintes documentos:

- Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e cessação do contrato, bem como o cargo desempenhado;
- Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os necessários para o trabalhador requerer o subsídio de desemprego quando tenha direito ao mesmo.

### **Informação complementar:**

- O direito à greve é um direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores que não pode ser impedido, nem tão pouco pode o trabalhador ser coagido, prejudicado ou discriminado por ter aderido à mesma.

- É proibido o lock-out, considerando-se como tal qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e ainda a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos para o mesmo aos trabalhadores por forma a evitar que os mesmos exerçam a sua actividade. O Lock-out, além de constituir uma contra-ordenação muito grave constitui um crime previsto e punido no código penal com uma pena de prisão até 2 anos ou pena de multa até 240 dias.

- Pode verificar-se, atendendo à actividade em causa, à filiação dos trabalhadores a determinado sindicato ou associação do empregador a determinada associação de trabalhadores que para a situação contratual em causa exista uma convenção colectiva de trabalho aplicável, caso em que as disposições salariais, horário de trabalho, entre outras a aplicar serão as constantes da convenção colectiva, salvo se forem contrárias à lei ou menos favoráveis que as estipuladas contratualmente.

Documento atualizado a: **4 de Junho de 2009**



● Madeira: Soluções Globais para Investimentos de Sucesso

S.D.M. - Sociedade de Desenvolvimento da Madeira, S.A.  
Rua da Mouraria, n.º 9 - 1.º  
P. O. Box 4164, 9001-801 Funchal | Madeira, Portugal

t. +351 291 201 333  
f. +351 291 201 399

e.mail: [ibc@ibc-madeira.com](mailto:ibc@ibc-madeira.com)  
[www.ibc-madeira.com](http://www.ibc-madeira.com)



Centro Internacional  
de Negócios da Madeira