



# 09

## EPHEMERIS JURIDICA

NEWSLETTER // FEV '20

### APRESENTAÇÃO:

Início de um novo ano é início de traçar objetivos, de olhar para as contas do ano transato e querer melhorar. Para isso temos de conhecer as alterações legislativas do novo ano, saber quanto podemos poupar se tivermos um apoio jurídico atento e presente. Se contabilizar quanto gastou ou provavelmente vai gastar em pagamentos de coimas às entidades fiscalizadoras; Autoridade para a Segurança Alimentar e Económica (ASAE), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Autoridade Tributária (AT) Inspeção-geral das Atividades Culturais (IGAC); Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANR); compreenderá a necessidade de mudar.

A Dantas Rodrigues & Associados assegura-lhe formação certificada para os seus funcionários e colaboradores, pelo nosso Centro de Estudos, com o habitual profissionalismo e qualidade.

Convidamo-lo a ler e a partilhar a newsletter com temas de interesse transversal.

Tenha um Bom Ano.

### DIREITO A FÉRIAS

Em cada ano civil o trabalhador tem direito a um período de 22 dias úteis de férias.

O direito a férias é irrenunciável e não está condicionado à assiduidade.

O trabalhador só pode renunciar ao gozo de férias que excedam os 20 dias úteis.

#### GOZO DE FÉRIAS

No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.

Pode gozar as férias após seis meses completos de execução do contrato.

Terminando o ano civil antes dos seis meses referidos anteriormente, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

#### Preste Atenção:

Se o contrato se iniciou em 1 de Março, completa seis meses em outubro e pode gozar 12 dias úteis de férias;

Se o contrato se iniciou em 1 de setembro, só completa os seis meses no ano civil seguinte. Assim, os 12 dias úteis de férias são gozados até 30 de junho. No caso de contratos inferiores a seis meses o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de contrato.

O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e as férias são gozadas nesse ano civil.

Podem, eventualmente, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em cumulação, ou não, com as férias que se vencerem nesse ano.

### MARCAÇÃO DE FÉRIAS

Por regra as férias são marcadas por acordo entre trabalhador e empregador.

O empregador só pode marcar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro .

O gozo de férias pode ser interpolado por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

### ALTERAÇÃO DE FÉRIAS

O período de férias já marcado pode ser alterado pelo empregador nos casos de necessidade imperiosa de funcionamento da empresa.

O período de gozo de férias do trabalhador suspende-se no caso de doença, desde que seja devidamente comunicado o facto ao empregador.

O Trabalhador não pode exercer outra atividade durante o período de férias

### FALTAS

Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade durante o período normal de trabalho.

No caso de faltas por períodos inferiores ao trabalho diário, procede-se ao somatório dos respetivos tempos para determinação da falta.

#### Preste Atenção:

---

Se faltou uma manhã, conta como meio dia (4 horas);  
Se, num mês, faltou cinco dias, somam-se os tempos de falta (2 h + 30 m + 1 h + 50 m + 3 h = 7h 20 m).

### **FALTAS INJUSTIFICADAS**

Constituem violação do dever de assiduidade e determina a perda da retribuição correspondente ao período de ausência e não conta para efeitos de antiguidade do trabalhador

### **FALTAS JUSTIFICADAS**

**Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas:**

- por motivo de doença quando o trabalhador beneficia de um regime de segurança social;
- por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador seja abrangido por seguro;
- para assistência de membro do agregado familiar;
- as autorizadas pelo empregador;

**São consideradas justificadas as seguintes faltas :**

- As dadas durante 15 dias por motivo de casamento;
- As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- As motivadas por provas em estabelecimento de ensino;
- As motivadas por doença não imputável ao trabalhador;
- As motivadas por necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;
- As faltas de trabalhadores eleitos para estrutura de representação de trabalhadores (sindicatos);
- As faltas de candidatos a cargos públicos;
- As autorizadas e aprovadas pelo empregador;
- Outras faltas que a lei considere justificadas.

### **DESCANSO SEMANAL**

O trabalhador tem descanso, pelo menos de um dia por semana.

O trabalhador que presta trabalho normal em dia que seja feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

### **TRABALHO SUPLEMENTAR**

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual

e transitório de trabalho e para tal não se justifique a admissão de trabalhador ou em caso de força maior. Por regra o trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar salvo se se verificarem motivos atendíveis e expressamente solicite a sua dispensa.

### **LIMITES DURAÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR**

Microempresas – 75 horas anuais;  
Média ou Grande empresa – 150 horas anuais;

Em dia normal de trabalho – 2 horas  
Trabalhadores a tempo parcial – 80 horas anuais  
Em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado – o número de horas correspondente ao horário de trabalho.

### **DESCANSO COMPENSATÓRIO**

O trabalhador tem direito a descanso compensatório, pela prestação de trabalho suplementar, remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes .

Se ocorreu em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes

### **COMPENSAÇÃO**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

Dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar - 50%

Dia útil:

- 1.ª hora ou sua fração - 25%
- 2.ª hora e seguintes - 37,5%

### **FORMAÇÃO CONTÍNUA**

O empregador está obrigado, de forma a promover o desenvolvimento e qualificação dos seus trabalhadores a prestar-lhes formação.

O número de horas anual a que o trabalhador tem direito passa a 40 horas anuais.

O montante das contribuições é calculado, em geral:

- Pela aplicação de uma taxa contributiva à remuneração líquida devida em função do exercício da atividade profissional (base de incidência);

- Pela aplicação de uma taxa contributiva a bases de incidência convencionais determinadas por referência ao valor do indexante dos apoios sociais - IAS (435,76 €).

A atualização da base de incidência produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da publicação do diploma que definiu o respetivo valor.