

O CUSTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

JUSTIFICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DOS COMPONENTES INTEGRANTES DO CÔMPUTO DO CUSTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO – SUA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

1. INTRÓITO

O exercício do Trabalho Temporário apresenta inúmeras especialidades inerentes à sua natureza, que o caracterizam como modalidade contratual / relação jurídico-laboral de matriz triangular, onde, para além do **trabalhador temporário**, a posição contratual da entidade empregadora se apresenta desdobrada entre a **empresa de trabalho temporário** (que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar) e o **utilizador** (que recebe nas suas instalações um trabalhador que não integra os seus quadros, mas em relação ao qual exerce, por delegação de competências da Empresa de Trabalho Temporário, os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora).

Neste sentido, e no que respeita à regulamentação legal desta modalidade contratual, cumprirá aferir quais as **reais obrigações contratuais adstritas às Empresas de Trabalho Temporário**, no que respeita à execução contratual, porquanto é de extrema utilidade que estas garantam o efeito útil pretendido, em sede legislativa.

Tendo a presente nota informativa o intuito de esclarecer as entidades cujo objeto social se subsume ao exercício da atividade de trabalho temporário, quanto aos aspetos de maior relevância no que concerne ao teor das obrigações referidas, designadamente as carácter remuneratório, passamos a concretizar os dispositivos

legais que as determinaram e o modo como tais obrigações contratuais se deverão efetivar.

Em sede da presente análise, os diplomas legais a considerar para o efeito serão, *prima facie*, o DL n.º 260/09, de 25.09¹ (doravante RJETTAPC), e ainda a L n.º 7/2009, de 12.02 (Código do Trabalho, doravante CT), bem como ainda demais legislação avulsa regulamentadora deste diploma.²

2. RETRIBUIÇÃO

No que respeita à **retribuição a garantir aos trabalhadores temporários**, dispõe o n.º 5 do art.º 185º do RJETTAPC, que “[...] à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável [...]”.

Segundo refere o n.º 6 do mesmo artigo, “[...] O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respetivo contrato, a **férias, subsídios de férias e de Natal**, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual [...]”.

Tomando como base de referência o valor - unidade 100,00, os custos relativos a uma Empresa de Trabalho Temporário, no que concerne aos montantes a afetar, em sede

¹ Regula o exercício e licenciamento da atividade das empresas de trabalho temporário, bem como das agências privadas de colocação de candidatos a emprego

² De destacar, exemplificadamente:

- Proteção social na parentalidade (DL n.º 91/2009, de 09 de Abril);
- Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Lei n.º 98/2009, de 3 de Setembro);
- Regime jurídico da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro);
- Regulamentação de alguns aspetos do CT (Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro);
- Regime processual das Contraordenações Laborais e de Segurança Social (Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro)

de pagamento de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, aos trabalhadores temporários é calculado do seguinte modo:

- Para efeitos de aferição da retribuição mensal horária, deve aplicar-se a fórmula constante do art. 271º do CT.

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

No modelo em análise, e tendo por base o valor/remuneração 100,00, este, multiplicado pelo fator 12, permite calcular a remuneração anual (1200); dividindo-se por 2080 (52 x 40) = 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 2 = **9,23**

Este valor final (9,23) determinará o valor a atribuir ao trabalhador temporário, a título de retribuição do período de férias, uma vez que se aplica subsidiariamente o regime jurídico referente aos contratos a termo. Ora, nestes termos, e porque com o CT desapareceu a diferença de regimes de férias para contratos de trabalho a termo ou sem termo, da conjugação do disposto nos arts. 239º nº 1 e nº 4 e 245º nºs 1 e 3, todos do referido diploma legal, parece resultar claramente que a proporcionalidade referida no nº 6 do art. 185º do CT, a que cumpre atentar, concretizar-se-á, atentas as disposições conjugadas acima referidas, num período de **2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato**, não sendo para este efeito contabilizados, naturalmente, os períodos de suspensão do contrato de trabalho, nos termos da Lei, e tomando para tal em linha de conta todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi efetivamente prestado trabalho.

Apesar de haver desaparecido a regra³ que estipulava expressamente que nos contratos a termo que não atingissem a duração, inicial ou renovada, de um ano, os trabalhadores teriam direito a período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada

³ Constante do no nº 2 do art. 21º do DL 358/89 de 17-10

mês completo de serviço, a verdade é que o novo regime jurídico regulamentador das férias acaba por, de igual modo, se bem que por via diversa e excecional em relação à regra geral do regime das férias, estabelecer uma necessária proporcionalidade — leia-se, naturalmente, os 2 dias por cada mês de duração do contrato — entre o período de férias e os contratos (sejam eles agora a termo ou sem termo) cuja duração não seja superior a de 12 meses, ou em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão.⁴

Dado que o **limite de um ano**, ou a **situação de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão** constitui, por via de regra a meta temporal do recurso ao trabalho temporário, continuamos a perfilhar o entendimento de que esta será a fórmula à qual se deve recorrer.⁵

Quanto ao **subsídio de férias**, este será de igual montante, nos termos do nº 2 do art. 264º do CT; daí a referência do valor **9,23%**, tendo como valor-padrão o mesmo valor.

No que respeita ao **subsídio de Natal**, e de acordo com o nº 2 do art. 263º do CT, o valor a afetar é proporcional ao tempo de serviço prestado, nos anos de admissão e de cessação do contrato, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, e igual a um mês de retribuição. A 12 meses, é contabilizado a $8,33\% (100,00:12) = 8,33\%$

3. SEGURANÇA SOCIAL

⁴ Cfr. nº 3 do art. 245º do CT

⁵ Poder-se-ia aqui levantar a questão de saber se, após o decurso de 1 ano, serão aplicáveis ao trabalho temporário as regras constantes dos nº 1 do art. 237º e nº 1 do art. 238º, ambos do CT, ou, ao invés, não colidirão estas com o princípio da proporcionalidade que consta do nº 6 do art. 185º do mesmo diploma. A questão radica, no fundo, em saber se haverá aqui lugar a uma aplicação subsidiária do regime legal do contrato de trabalho a termo, ou, outrossim, à consideração de que a matéria se encontra já para o caso particular do trabalho temporário, considerando-se, pois, que o trabalhador temporário terá sempre direito a um período de férias *na proporção do tempo de duração do contrato*, isto independentemente do facto de o contrato vigorar para além do período de 1 ano, ou ainda que a cessação do contrato não ocorra no ano civil subsequente ao da admissão.

No que respeita às **contribuições relativas à Segurança Social**, e em consonância com o disposto n.º 1 do art.º 13.º do RJETTAPC, “[...]Os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, **competindo à empresa de trabalho temporário o cumprimento das respetivas obrigações legais [...]**”.⁶

No que respeita às taxas contributivas, e segundo dispõe o art.º 53.º do Código Contributivo, a taxa contributiva global do regime geral é de 34,75%, subdividindo-se em 2 parcelas – **23,75% cabe à entidade empregadora e 11% corresponde à quotização do trabalhador beneficiário.**

Nesta esteira de raciocínio, cumprirá às Empresas de Trabalho Temporário a afetação de **23,75%**, para cumprimento das suas obrigações contributivas, em sede de Segurança Social.

Atente-se que a referida percentagem deverá incidir sobre a totalidade do montante remuneratório, que, no exemplo em análise, seria constituído pela unidade de referência 100, acrescida dos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal, tudo num total de 126,79, como se pode aferir no quadro anexo⁷.

4. SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Quanto ao **Seguro de Acidentes de Trabalho**, e no que respeita às obrigações inerentes às Empresas, e bem assim às Empresas de Trabalho Temporário, este é obrigatório nos termos do n.º 3 do art. 13.º do RJETTAPC, bem como nos termos da Lei

⁶ Cfr. igualmente o disposto no art. 27.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social (doravante “Código Contributivo”), Diploma aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 119/2009, de 30 de Dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30 de Dezembro e ainda pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro

⁷ Cfr. art. 46.º do Código Contributivo acerca da base de incidência contributiva

nº 98/2009, de 04.9^º, designadamente no nº 1 do art. 79º, onde se refere que o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista na presente lei para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro (instituições seguradoras).

Relevante nesta matéria é ainda a consulta da **NORMA 01/2009-R de 8.11,**⁹ que aprova a parte uniforme das condições gerais, e das condições especiais, da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem – Apólice Uniforme para Trabalhadores Por Conta de Outrem.

Neste contexto, dos seguros relativos a acidentes de trabalho, é de primordial importância o que se estipula nos nºs 4 e 5 do mesmo art. 79º, onde se refere que *“[...]Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição, que não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida [...]”*. Caso em que *“[...] o empregador responde pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efetuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respetiva proporção [...]”*.

Por esse motivo, e em sede da presente Nota informativa, **não foram especificados valores em concreto, porquanto esse montante só poderá ser aferido caso a caso, na medida em que depende diretamente do valor transferido para a seguradora** – se só a remuneração base; se a remuneração base mais subsídios e outras prestações complementares que o trabalhador temporário aufera.

5. COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

⁸ Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284º do CT

⁹ Diário da República nº 16, II Série, Parte E, de 23 de Janeiro de 2009

No que respeita aos valores a garantir em sede de atribuição de **compensação por caducidade** (arts. 344º e 345º do CT), haverá antes de mais de tomar em linha de conta que neste momento, e desde a entrada em vigor da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que ocorreu no passado dia 01.11.2011, temos dois regimes jurídicos aplicáveis, a saber:

- Um, já anteriormente vigente, aplicável a todos os contratos de trabalho a termo com data de início anterior a 01.11.2011 (i);
- E outro, aplicável aos novos contratos de trabalho a termo, com vigência a partir do dia 01.11.2011 (ii).

Aos primeiros (i), continua a ser aplicável o mesmo regime que até aqui vinha vigorando, qual seja o da compensação ser variável em função da duração efetiva do contrato, correspondendo a *três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.*

Assim, e desde logo, no cômputo do custo do trabalho temporário, sempre haveria de se ter em conta a duração previsível do contrato para se pudesse aferir do respetivo custo para a Empresa de Trabalho Temporário. Como amiúde sucede não ser possível prever com exatidão a efetiva duração de um CUTT, e, por consequência dos CTT a ele agregados, sempre entendemos ser mais prudente continuar a estimar «por cima» o custo do trabalho temporário, tomando pois em linha de consideração os 3 dias de compensação de caducidade para o efeito. Tudo para que, porque nada nos garantia que determinado contrato viesse a durar efetivamente um período superior a 6 meses ainda que fosse essa a legítima expectativa das partes, não colocar a ETT na desagradável situação de ter de suportar um custo efetivo que não fora estimado.

Dito isto, a «novidade» é o novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho (novos contratos), e, entre elas, o contrato de trabalho a termo (ii).

Efetivamente, o diploma acima referenciado¹⁰ procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo, quanto aos novos contratos,¹¹ um novo sistema de compensação da caducidade do contrato de trabalho a termo.

Assim, e de acordo com as novas regras, para estes contratos o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a *20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade*.

De notar que o apuramento do valor diário é sempre resultado da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades, e em caso de fração de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente.¹²

No que à compensação de caducidade diz respeito — excluindo aqui o regime dos novos contratos, em que o legislador vem expressamente referir que o cálculo do valor diário se faz mediante a divisão por 30 da retribuição mensal, consagrando agora entendimento distinto daquele que anteriormente o PEETT, e, depois, a ACT, na pessoa do Sr. Inspetor-geral¹³, em resposta a uma solicitação direta da APESPE, haviam sustentado no sentido de entenderem “[...] que a fórmula para o cálculo das importâncias retributivas previstas no Código do Trabalho, [...] é de aplicar em todas as circunstâncias em que torne necessário encontrar o valor da retribuição horária, diária ou quando o valor da retribuição é referenciado a dias úteis [...] — e portanto, para os contratos em vigor antes de 01.11.2011, as regras são as que até aqui vinham sendo seguidas, mormente, no que ao entendimento das referidas instituições diz respeito.

Destarte, para efeitos de estimativa de custos do Trabalho Temporário, no cálculo da compensação de caducidade dos contratos em vigor antes de 01.11.2011 (i), dever-se-ia utilizar o coeficiente de **13,85** (remuneração anual (1200) a dividir por 2080 (52 x 40)

¹⁰ Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procede a segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

¹¹ Consideram-se novos contratos os que sejam celebrados após a entrada em vigor do diploma, que ocorreu em 01.11.2011 (primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação)

¹² Cfr. alínea c) do nº2 do novo art. 366º-A do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* nº3 do art. 344º e nº 4 do art. 345º do mesmo diploma, respetivamente para contratos de trabalho a termo certo e incerto

¹³ Carta datada de 09.04.2010 do Sr. Inspetor-geral do Trabalho, Dr. Paulo Morgado de Carvalho

= 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 3).¹⁴ Ou, quando se optasse, ao invés do sugerido, pelo cômputo de apenas 2 dias, então o coeficiente a adotar seria o de **9,23** (remuneração anual (1200) a dividir por 2080 (52 x 40) = 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 2).¹⁵

Sucedo porém que esta questão em termos de valor a considerar na estrutura de custos, não se coloca já, pois que os custos a considerar doravante terão sempre de ter em linha de conta os novos contratos. Razão pela apenas estes são agora considerados no quadro final do presente documento.

Assim, a questão que aqui desde logo se colocou foi a de saber, para efeitos de estrutura de custos de trabalho temporário, como apurar o coeficiente mensal correspondente ao valor de 20 dias de retribuição e diuturnidades ano.

Inicialmente, este apuramento seguiu o mesmo critério que até aqui se vinha adotando: apurou-se primeiro o valor mês equivalente àquele valor ano: 1,66 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de contrato.¹⁶

Partindo deste valor mensal, partia-se então para o apuramento do coeficiente, adotando a mesma fórmula que até aqui era adotada: [(100,00 : 30) x 1,66], o que dava um coeficiente **5,53**.

Alguns associados vieram porém suscitar algumas dúvidas, aduzindo diversa fórmula de cálculo. Assim, foi então sustentado que o apuramento daquele coeficiente mensal deveria ser efetuado de acordo com o seguinte raciocínio: primeiro a aferição daquilo a que os 20 dias de retribuição e diuturnidades equivalem em termos de coeficiente

¹⁴ Caso se optasse por perfilhar entendimento de acordo com o qual o cálculo da retribuição de cada dia, para efeitos da determinação da compensação por caducidade do contrato, deveria ser feito dividindo a retribuição base e diuturnidades por 30, e não calculando o valor da retribuição horária, baseado numa interpretação literal do normativo em causa, acrescido do elemento histórico, utilizando-se então o coeficiente de **10,00** [(100,00 : 30) x 3], relativo a 3 dias de compensação

¹⁵ À semelhança do referido na nota anterior, então ter-se-ia utilizado o coeficiente de **6,66** [(100,00 : 30) x 2]

¹⁶ Cálculo formulado de acordo com o seguinte raciocínio: se para um ano completo de antiguidade (12 meses) corresponde uma compensação equivalente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, então para um mês de prestação de trabalho haveria lugar ao pagamento de 1,66 dias de retribuição (20 dias ano a dividir por 12 meses = 1,66 dias por cada mês de trabalho).

(anual) — $[(100 / 30) \times 20] = 66,66$ (coeficiente ano) — e, depois, partir do coeficiente anual para o apuramento do coeficiente mensal — $(66,66 / 12) = 5,55$ (coeficiente mês).

Desta forma, o coeficiente a ter em linha de conta na estrutura de custos do trabalho temporário seria o coeficiente **5,55**.

Sem embargo de se nos afigurar que ambos os raciocínios estão corretos, na medida em que estabelecem uma proporcionalidade ao valor legalmente estipulado, qual seja o de 20 dias de compensação por caducidade por ano, sempre se reconhece este segundo raciocínio sempre haverá de ter-se por mais indicado, na medida em que confere uma mais rigorosa correspectividade entre o valor ano e o valor mês, indo assim mais adequadamente ao encontro da vontade do legislador, qual seja que o trabalhador receba 20 dias por ano de retribuição e diuturnidades por cada ano completo, ou fração.

De facto, como muito bem constatou o PEETT, numa simples operação de multiplicar o coeficiente de 1,66 mês por 12, teremos um resultado de 19,92 dias e não 20. Do mesmo modo que multiplicar o coeficiente 5,53 do vencimento mensal por 12 meses daria 66,36 do vencimento anual, aquém dos 66,66 a que equivalem os 20/30 avos indicados na lei.

Destarte, parece-nos ser mais correto tomar em consideração o coeficiente de **5,55** o qual, atento tudo o referido supra, deverá ser tido como aquele mais conforme com a lei e com a vontade do legislador. Além de que, porque mais favorável ao trabalhador, sempre militará em seu abono a maior adequação ao princípio do *favor laboratoris*, ainda que tanto a doutrina como a jurisprudência venham entendendo que tal princípio constitui uma mera técnica de resolução de conflitos entre lei e convenção coletiva, não tendo qualquer aplicação quando está em causa uma questão de interpretação da declaração negocial ou de interpretação da lei.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que se refere à **Formação Profissional**, e como dispõe o nº 3 do art. 187º do CT, as Empresas de Trabalho Temporário devem afetar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, **1%** do seu volume anual de negócios nesta atividade, valor que obviamente concorre para o cômputo final de custos com a atividade de trabalho temporário.

Além deste valor, porém, nos termos dos nºs 1 e 2 do referido normativo do CT, acrescerá ainda a formação profissional a proporcionar obrigatoriamente ao trabalhador temporário, sempre que a duração do contrato, inicial ou renovada, ou a soma das durações sucessivas de contratos de trabalho temporário num mesmo ano civil, exceda ou 3 (três) meses. Neste caso, a duração da formação a ministrar equivalerá a 1% ou 2% do PNT do trabalhador temporário, consoante o contrato durar menos de um ano ou tenha duração igual ou superior a um ano, respetivamente.

Isto sem prejuízo do disposto no nº 8 do art. 131º do CT, de acordo com o qual, a formação contínua que seja assegurada pelo utilizador exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Não se refletiu este valor no custo do trabalho temporário, atento o facto de se procurar acautelar o cumprimento desta obrigação mediante a celebração de Protocolo entre a APESPE e Entidades com capacidade formativa que se venham a comprometer a assegurar esta formação aos trabalhadores, mediante contrapartidas a acordar entre as partes.

Como este valor incide sobre o valor total dos custos acrescidos ainda da margem comercial, optamos por manter no quadro a anterior valor meramente indicativo estimado em **1,96%**

7. CUSTOS – (A)

Para além destes valores, cuja natureza e sede legal se especificou, na discriminação dos componentes integrantes do preço do trabalho temporário contam-se ainda fatores como os **custos de serviço**, que difere necessariamente de Empresa para Empresa, consoante as regras de mercado que pretendem implementar, designadamente no que se refere ao custo inerente ao recrutamento, seleção, colocação e demais procedimentos administrativos, custos de estrutura, etc. **(A)**

8. TOTAL – (B)

A referência **(B)** pretende corresponder ao **total dos montantes já discriminados**, que difere, na proporção das diferenças dos valores aplicados.

9. PREÇO FINAL – (C)

O **PREÇO final a praticar pela Empresa de Trabalho Temporário** respeitará necessariamente ao somatório de todos os custos já descritos, aplicando-se o fator último que respeita à **margem de lucro** da Empresa. – **(C)**

Lisboa, 23 de Novembro de 2011

**** Este texto foi escrito ao abrigo do novo Acordo Ortográfico ****

DISCRIMINAÇÃO DOS COMPONENTES INTEGRANTES DO CÔMPUTO DO CUSTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

CÓDIGO TRABALHO

(Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro)

Os preços finais do negócio a praticar pelas empresas de trabalho temporário, sob pena de estas e as utilizadoras se envolverem em ilegalidades muito graves, dumping social e concorrência desleal, devem respeitar o somatório de todos os custos abaixo descritos:

	REMUNERAÇÃO	UNIDADE REF ^a 100, 00
CUSTO SALÁRIO	Férias (9,23%)	9,23
	Subsídio de Férias (9,23%)	9,23
	Subsídio de Natal (8,33%)	8,33
	Total Remuneratório	126,79
	Segurança Social (23,75%)	30,11
	Seguro Acidentes de Trabalho (valor médio)	2,50 ¹⁷
	Compensação por Caducidade (novos contratos)	5,55 ¹⁸
	Formação Profissional	1,96 ¹⁹
	Subtotal	166,91²⁰
	CUSTOS DE SERVIÇO	- Recrutamento e Seleção - Procedimentos Administrativos - Estrutura - Exames de Medicina no Trabalho - (...)
TOTAL CUSTOS	- Subtotal + (A)	(B)
PREÇO	- Total Custos (B) + margem comercial da ETT	(C)

¹⁷ Considera-se a taxa média de 2,50 %

¹⁸ Valor referente aos cálculo da compensação de caducidade para os «novos contratos» (celebrados após 01.11.2011); Para os contratos anteriores, este coeficiente, quando calculado em atenção ao valor hora, como sugerido por PEETT e ACT, era de 13,85 (3 dias) ou 9,23 (2 dias)

¹⁹ Este valor é meramente indicativo, apurado por estimativa, tendo em conta, por um lado, que o trabalhador tem direito a um crédito igual a 35h/ano ou à duração do contrato por ano, no mínimo de 8h de formação após 3 meses de trabalho, consecutivo ou interpolado, e, por outro lado, que as ETT's têm a obrigação de afetar à formação profissional pelo menos 1% do volume anual de negócios.

²⁰ Para os contratos celebrados antes de 01.11.2011, este subtotal era de **175,21**

²¹ O valor médio da medicina no trabalho ronda os 25€. Deve debitar a totalidade do seu custo.