

Exemplo:

O Sr. Cheong Sam é um trabalhador residente que desempenha o cargo de empregado de vestuário. Esse trabalhador auferiu um salário à peça e o subsídio de refeição de 500 patacas por mês. Em Setembro de 2021, a sua situação de trabalho era a seguinte:

1. Em 22 de Setembro, gozou um dia de feriado obrigatório;
2. Em 9 de Setembro, prestou trabalho nesse dia de descanso semanal, tendo prestado ainda 2 horas de trabalho extraordinário;
3. No período entre 3 e 6 de Setembro, gozou 4 dias de férias anuais;
4. Em 18 e 19 de Setembro, deu 2 dias de faltas justificadas por doença;
5. Em 20 de Setembro, deu 1 dia de falta por motivos alheios que foi requerido junto do empregador e obteve o seu consentimento.

Recibo de pagamento da remuneração* (Modelo para o preenchimento)

Dados do empregador	Designação: Companhia de vestuário XYZ	Telefone: 63456789
	Endereço: Avenida "Ou Mun", nº 3	
Dados do trabalhador	Nome: Cheong Sam	Cargo: Empregado de vestuário
	Nº de beneficiário do Fundo de Segurança Social: 34567/2008	
	Nº de contribuinte do imposto profissional: 4567/2008	
Período correspondente à remuneração¹	1 de Setembro de 2021 a 30 de Setembro de 2021	

Remuneração	Designação	Montante (patacas)
	(1) Salário de base (salário à peça e 20 dias de trabalho) ²	6000.00
	(2) Subsídio de refeição ³	500.00
	(3) Remuneração do trabalho extraordinário (2 horas) ⁴	90.00
	(4) Remuneração adicional por prestação de trabalho em dia de descanso semanal (1 dia em 9 de Setembro) ⁵	316.70
	(5) Feriados obrigatórios (gozou o feriado obrigatório de 22 de Setembro) ⁶	300.00
	(6) Férias anuais (4 dias no período entre 3 a 6 de Setembro) ⁶	1200.00
	(7) Faltas por doença justificadas (2 dias em 18 e 19 de Setembro) ⁶	600.00

Ílquido: 9006.7

Descontos	Designação	Montante (patacas)
	(1) Perda do subsídio de refeição devido à falta por motivos alheios dada em 20 de Setembro a pedido do trabalhador ⁷	16.70

Descontos totais: 16.70

Ílquido	Descontos totais	Líquido
9006.7	16.70	8990.00

OBSERVAÇÕES

1. A obrigação de pagamento vence no último dia do período acordado entre as partes sobre o pagamento da remuneração de base.
2. No mês de Setembro, Cheong Sam prestou 20 dias de trabalho e recebeu a remuneração calculada conforme o resultado efectivamente produzido (inclusive a remuneração normal da prestação de trabalho em dia de descanso ou seja 9 de Setembro).
3. Esse subsídio de refeição enquadra-se no âmbito da remuneração de base.
4. Trabalho extraordinário é o trabalho prestado para além do período normal de trabalho; se o trabalhador prestar 2 horas de trabalho extraordinário por solicitação prévia do empregador e obtido o seu consentimento (o período normal de trabalho diário é de 8 horas, mas naquele dia, o trabalhador prestou 10 horas de trabalho), tem direito a receber a remuneração normal do trabalho extraordinário acrescida de 20%.

No presente caso, o trabalhador prestou 2 horas de trabalho extraordinário, sendo a remuneração do trabalho extraordinário calculada conforme a remuneração normal obtida por prestação de trabalho extraordinário de 2 horas (supondo 75 patacas), a remuneração do trabalho extraordinário de 2 horas é de 90 patacas (75 patacas + 75 patacas X 20%).

5. O trabalhador solicitou voluntariamente a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, possuindo o registo que comprove o seu consentimento. Como o trabalhador não gozou o dia de descanso compensatório dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, tem direito a receber a remuneração normal do trabalho prestado (essa remuneração normal já está calculada no salário de base) acrescido de um dia de remuneração de base.

No presente caso, a forma de recepção da remuneração daquele trabalhador abrange o cálculo conforme o resultado efectivamente produzido (conforme o cálculo por peça) mais o subsídio de refeição fixo mensal. Esse acréscimo de remuneração de base é calculado com base na remuneração de base recebida nos 3 meses anteriores (ou seja Junho a Agosto) ao objecto de cálculo (supondo que é respectivamente de 7500 patacas (25 dias de trabalho), 7500 patacas (25 dias de trabalho) e 7800 patacas (26 dias de trabalho). Por tal motivo, a média da remuneração de base é de 316.7 patacas $[(7500 \text{ patacas} + 7500 \text{ patacas} + 7800 \text{ patacas}) / (25 \text{ dias} + 25 \text{ dias} + 26 \text{ dias})]$ acrescido do subsídio de refeição (500 patacas/ 30 dias).

Nota: se a remuneração do trabalhador não acresce de subsídio de refeição de 500 patacas por mês, o cálculo apenas é feito com base na parte da remuneração recebida conforme o resultado efectivamente produzido (igual ao do seguinte)

6. No presente caso, a forma de recepção da remuneração daquele trabalhador abrange o cálculo conforme o resultado efectivamente produzido (conforme o cálculo por peça) mais o subsídio de refeição fixo mensal. A remuneração de base calculada concretamente conforme o resultado efectivamente produzido abrange apenas a remuneração de base do descanso semanal e o empregador deve pagar adicionalmente a remuneração de base dos feriados obrigatórios, férias anuais, faltas por doença e acidentes remuneradas. A parte da remuneração adicional calculada por peça é calculada conforme o total da remuneração do meses de Junho a Agosto / total dos dias de trabalho ou seja montante é de 300 patacas $[(7500 \text{ patacas} + 7500 \text{ patacas} + 7800 \text{ patacas}) / (25 \text{ dias} + 25 \text{ dias} + 26 \text{ dias})]$.

O subsídio de refeição calculado mensalmente já abrange a remuneração de base dos feriados obrigatórios, férias anuais, faltas por doença e acidentes remunerados, não devendo ser pago adicionalmente.

7. Ao trabalhador que auferir um salário à peça, a respectiva remuneração é calculada conforme a forma de “mais trabalho mais recompensa”, pelo que se o trabalhador requer 1 dia de falta não remunerada, não é necessário atribuir remuneração, visto que o trabalhador não prestou trabalho.

Quanto à parte do subsídio de refeição calculado mensalmente, o empregador pode descontar 16.70 patacas daquele dia de falta (500 patacas/ 30 dias).

Nota: As normas constantes nas “Observações” estão previstas na Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho e a Lei n.º 5/2020 – “Salário mínimo para os trabalhadores”.