

**ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DA REMUNERAÇÃO
NO SENTIDO DA DIRETIVA 96/71/CE**

Atualmente, são considerados no cálculo do salário mínimo no sentido do direito europeu, o destaque a rosa:

Elementos constitutivos da remuneração	Base jurídica	O que se aplica	Exemplos
SALÁRIO (Montante pago em contrapartida do trabalho ou à razão do emprego)			
Salário mínimo	Núcleo duro + Lei ou convenções coletivas alargadas aplicáveis ao ramo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Limite estipulado em virtude das disposições legais (SMIC no mínimo) ➤ OU os mínimos convencionais aplicáveis ao ramo se existirem 	
Férias remuneradas	Núcleo duro + Definidos pela jurisprudência da CJUE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ O subsídio de férias no sentido em que, para a CJUE, corresponde à remuneração ordinária para o período de descanso que o trabalhador assalariado deve receber 	1/10º da remuneração bruta recebida pelo trabalhador assalariado
Majorações para horas extraordinárias	Núcleo duro + Lei ou convenções coletivas alargadas aplicáveis ao ramo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estipuladas por disposições legais (25% para as horas efetuadas entre a 36ª e a 43ª hora de trabalho; 50% para as horas efetuadas a partir da 44ª hora) ➤ Sob reserva de estipulações convencionais aplicáveis ao ramo (cuja majoração pode ser mais ou menos favorável) 	
Vantagens em espécie	Lei ou convenções coletivas alargadas aplicáveis ao ramo		Ex. - Montante fixo para telefone - Veículo de funções
ACESSÓRIOS DE SALÁRIO (fundados na situação profissional do trabalhador assalariado, nos anos de presença na empresa, na apreciação do seu trabalho, nas condições de trabalho, na situação geográfica do cargo, numa base coletiva).			
Prémios, indemnizações, majorações	Previsto, se for o caso, pela convenção coletiva alargada aplicável ao ramo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elementos de remuneração previsíveis regulares 	Ex. - Prémio de 13º e de 14º mês - Prémio para atividade especial

	<p>Previstos pela lei e pelas convenções coletivas alargadas aplicáveis ao ramo</p>	<p>São:</p> <ul style="list-style-type: none"> - As majorações por trabalho noturno - As majorações por trabalho ao domingo - As majorações por trabalho aos feriados 	
	<p>Previstos pelas convenções coletivas alargadas aplicáveis ao ramo</p>	<p>Podem ser, por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prémios ligados à dificuldade do trabalho (trabalho perigoso, insalubre, frio, repetitivo) - Prémio de nascimento, de casamento, de <i>pacs</i> - Prémio de assiduidade, de antiguidade - Prémio de objetivos - Prémio de férias (não confundir com o subsídio de férias, o prémio de férias corresponde a um montante pago uma vez por ano pela entidade patronal pela ocasião das férias estivais) - Prémio de antiguidade - Prémio de afastamento (compensação de uma sujeição que impõe não dormir no seu local de residência; não está ligada a um reembolso sem custos) 	
<p>Subsídio próprio ao destacamento ou indenizações diárias, quando compensam os inconvenientes inerentes ao destacamento, que consiste num afastamento dos interessados do seu ambiente habitual e <u>não são pagas a título de reembolso de despesas efetivamente incorridas</u> pelo trabalhador devido ao destacamento.</p>	<p>Definido pela jurisprudência da CJUE + lei</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Subsídio próprio ao destacamento, ou dito «indenização diária» na juris. Sähkö. «Destinada a garantir a proteção social dos trabalhadores em questão compensando os inconvenientes inerentes ao destacamento» ➤ Das indenizações de trajeto diário tendo como objetivo compensar o tempo de trajeto. 	<p>Ex.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despesas fixas de missão - Prémio de expatriação