

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política

**O Princípio da Irredutibilidade no Composto Salarial: Retribuição  
Base e Complementos Remuneratórios**

**Flávia Marisa Rebelo Perfeito**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Direito das Empresas: Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Dr.ª Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge, Professora Auxiliar Convidada, do  
ISCTE-IUL, Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2015

“O salário combinado será legitimamente pago ao homem digno.”

*(Andreas Schottus, a Jesuit priest of the Duchy of Brabant, academic, linguist, translator and editor.)*

**À minha saudosa Avó, Maria Emília**

## AGRADECIMENTOS

*Este trabalho não é apenas uma dissertação. É o terminus de um ciclo, um ciclo que tardou a encerrar. Não o teria conquistado sem a grandiosidade e os ensinamentos dos meus pais, Maria Eduarda e José Manuel, pelo orgulho que demonstram ter, sem a paciência dos meus amigos, um especial agradecimento ao Samuel Duarte pelo amor, à Marta Dias pelas palavras e à Patrícia Fraga pela insistência e, não menos importante, aos meus avós, Gina e António, pela sua generosidade e contributo para a minha formação.*

*Por fim, um especial agradecimento à minha orientadora, a Dr.<sup>a</sup> Paula Martins, pela sua disponibilidade, cooperação e contributo, a quem muito agradeço todo o esforço e os ensinamentos.*

## RESUMO

**PALAVRAS-CHAVE:     Retribuição,     Irredutibilidade,     Complementos Remuneratórios, Limitações à irredutibilidade**

A relação laboral é constituída pelo empregador e pelo trabalhador: o empregador tem o dever de pagar, periódica e regularmente, a retribuição ao trabalhador em troca da prestação do seu trabalho. A retribuição consagra-se como um requisito primário da relação contratual garantindo ao trabalhador, mediante o seu recebimento, a sua subsistência assim como a da sua família pelo que, tendo esta uma função social, o legislador conferiu-lhe especial proteção transmitida na garantia de irredutibilidade da retribuição.

Este princípio garante ao trabalhador que a retribuição não possa ser diminuída ou retirada, bonificação esta que não vigora para o conceito amplo de retribuição, i.e., não é aplicável a todas as vantagens patrimoniais de que o trabalhador beneficia em razão do seu contrato de trabalho mas incide apenas sobre as prestações patrimoniais, em dinheiro ou em espécie, regulares e periódicas, que são devidas ao trabalhador por força do seu trabalho.

Não obstante, estas prestações patrimoniais desmembram-se em distintos complementos remuneratórios que podem ser redutíveis ou irredutíveis. Esta classificação resulta de disposto em norma reguladora, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, contrato individual de trabalho ou em última instância por decisão do tribunal.

No âmbito deste princípio, sobre as prestações patrimoniais retributivas e por regra irredutíveis, incidem determinadas limitações legais que permitem, com carácter de excepcionalidade, a sua diminuição em virtude de eventuais vicissitudes contratuais que possam ocorrer durante a vigência do vínculo laboral por facto imputável quer ao empregador, quer ao trabalhador ou externo a qualquer um deles.

**ABSTRACT**

**KEYWORDS:** Remuneration, Irreducibility, Remuneration in addition, Irreducibility Limitations

- J31: Wage level and structure;; Wage differentials
- J33: Compensation Packages; Payment Methods

The employment relationship is made by the employer and the employee: the employer is obliged to pay, periodically and regularly, the remuneration to the employee for the rendering of their work. Remuneration has established itself as a primary requirement of the contractual relationship, guaranteeing to the employee, upon their receipt, their livelihood as well as their family, having a social function, the legislator gave him special protection transmitted an insurance of irreducibility of retribution.

This principle guarantees the worker that retribution can not be decreased or withdrawn. That is an insurance that is not effective for the broad concept of retribution, i.e., is not applicable to all the economic benefits that the worker is entitled by reason of his employment contract but focuses only on the property installments, in cash or in any kind, regular or periodic, that are payable to the employee by force of their work.

Nevertheless, these equity installments are dismembered into distinct complements remuneration that in addition it may be reducible or irreducible. This classification results of the willing provision of regulatory standard, instrument of regulatory collective work, contract of employment or in last instance by decision of the court. Within the scope of this principle, on retributive equity installments and irreducible rule, affect certain legal limitations that allow, with exceptional character the decrease of any contractual events that may occur during term of employment for reasons attributable to either the employer or the employee or external to any of them.

## ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS.....	X
ÍNDICE DE FIGURAS .....	XI
GLOSSÁRIO DE SIGLAS.....	XII
GLOSSÁRIO DE EXPRESSÕES UTILIZADAS.....	XIII
INTRODUÇÃO .....	17
CAPITULO I – LEGISLAÇÃO LABORAL.....	19
EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO .....	19
CAPITULO II – AS PARTES DA RELAÇÃO CONTRATUAL.....	25
2.1. OBRIGAÇÕES BILATERAIS .....	25
2.1.1. OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR: O DEVER DE PRESTAR TRABALHO .....	27
2.1.2. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR: O DEVER DE RETRIBUIR.....	29
2.2. DEVERES ACESSÓRIOS DO EMPREGADOR: ENCARGOS FISCAIS E CONTRIBUTIVOS SOBRE A RETRIBUIÇÃO ILÍQUIDA.....	32
2.2.1. IRS.....	32
2.2.2. SOBRETAXA EXTRAORDINÁRIA DE IRS .....	33
2.2.3. TAXA SOCIAL ÚNICA .....	33
2.2.4. FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FCT) e FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FGCT) .....	34
2.3. OUTROS DEVERES COMPLEMENTARES.....	35
2.3.1. INSCRIÇÃO DO TRABALHADOR NO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL .....	35
2.3.2. SUBSCRIÇÃO DE UM SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO .....	35
2.3.3. VALOR PROBATÓRIO DO RECIBO DE VENCIMENTO .....	37
CAPÍTULO III – VERTENTE ECONÓMICA E SOCIAL DA RETRIBUIÇÃO .....	39
3.1. ASPETO ECONÓMICO DA RETRIBUIÇÃO .....	39
3.2. ASPECTO SOCIAL DA RETRIBUIÇÃO.....	43
3.2.1. O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL .....	45
CAPITULO IV – A RETRIBUIÇÃO .....	49
4.1. CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO.....	49
4.1.1. CONCEITO DOUTRINÁRIO E JURISPRUDENCIAL.....	49
4.1.2. CONCEITO LEGAL.....	51
4.2. ELEMENTOS INTEGRATIVOS DO COMPOSTO SALARIAL .....	54
4.2.1. REMUNERAÇÃO BASE .....	54
4.2.2. COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	55
4.3. COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS RETRIBUTIVOS.....	57
4.3.1. PRESTAÇÕES PERIÓDICAS E REGULARES IRREDUTÍVEIS .....	57

4.3.1.1.	DIUTURNIDADES.....	57
4.3.1.2.	SUBSÍDIO DE NATAL .....	59
4.3.1.3.	REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS.....	60
4.3.2.	PRESTAÇÕES PERIÓDICAS E REGULARES REDUTÍVEIS.....	63
4.3.2.1.	TRABALHO POR TURNOS.....	64
4.3.2.2.	TRABALHO NOTURNO .....	65
4.3.2.3.	ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO .....	66
4.3.2.4.	TRABALHO SUPLEMENTAR.....	68
4.3.2.5.	BANCO DE HORAS .....	69
4.3.2.6.	PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM DIA DE FERIADO .....	70
CAPÍTULO V - COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS NÃO RETRIBUTIVOS.....		73
5.1.	LEGALMENTE DESCARACTERIZADOS COMO RETRIBUTIVOS .....	73
5.1.1.	AJUDAS DE CUSTO, ABONOS DE VIAGEM, DESPESAS DE TRANSPORTE E EQUIPARADOS.....	73
5.1.2.	ABONO PARA FALHAS .....	75
5.1.3.	SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO .....	76
5.1.4.	GRATIFICAÇÕES OU PRESTAÇÕES EXTRAORDINÁRIAS .....	77
5.1.5.	PRÉMIOS DE DESEMPENHO, PRODUTIVIDADE, MÉRITO E ASSIDUIDADE .....	78
5.1.6.	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DA EMPRESA.....	79
5.2.	OUTROS TENDENCIALMENTE CARACTERIZADOS COMO NÃO RETRIBUTIVOS .....	80
5.2.1	COMISSÕES .....	80
5.2.3.	GORJETAS .....	82
5.2.4.	SUBSÍDIO DE EXCLUSIVIDADE .....	82
5.2.5.	SUBSÍDIO DE DISPONIBILIDADE .....	83
5.2.6.	SUBSÍDIO DE TRANSPORTE .....	84
CAPITULO VI – PRESTAÇÃO RETRIBUTIVA NÃO PECUNIÁRIA .....		85
6.1.	RETRIBUIÇÃO EM ESPÉCIE.....	85
6.1.1.	VEÍCULO AUTOMÓVEL .....	86
6.1.2.	DISPOSITIVO MÓVEL, CARTÃO DE CRÉDITO E EQUIPARADOS.....	88
6.1.3.	OUTROS BENEFÍCIOS PATRIMONIAIS.....	88
CAPITULO VII – O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE .....		91
6.1.	ARTIGO 129º DO CÓDIGO DO TRABALHO.....	91
6.1.	LIMITAÇÕES AO PRINCIPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL .....	94
7.2.1.	MUDANÇA PARA CATEGORIA INFERIOR (Artigo 119º do CT) .....	94
7.2.2.	MOBILIDADE FUNCIONAL .....	97
7.2.3.	PRESTAÇÃO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL.....	99



7.2.4.	TRABALHO INTERMITENTE .....	100
7.2.5.	CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO .....	100
7.2.6.	LAY-OFF .....	101
7.3.	OUTRAS SITUAÇÕES LIMITATIVAS DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE .....	102
7.3.1.	AUSÊNCIAS QUE DETERMINAM A PERDA DE RETRIBUIÇÃO .....	102
7.3.2.	SANÇÃO DISCIPLINAR COM SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	104
	CONCLUSÃO .....	107
	FONTES .....	111
	BIBLIOGRAFIA .....	113

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Custos Unitários de Trabalho em Portugal

**Página 40**

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1. Custos unitários de trabalho entre Portugal e a Zona Euro	<b>Página 40</b>
Figura 1.2. Produtividade: Diferencial entre Portugal e a Zona Euro	<b>Página 41</b>
Figura 1.3. Estimativa Custos Laborais na União Europeia	<b>Página 41</b>
Figura 1.4. Remunerações por trabalhador entre Portugal e a Zona Euro	<b>Página 42</b>
Figura 1.5. Ganhos medianos brutos horários na União Europeia	<b>Página 42</b>
Figura 1.6. Salário Mínimo Nacional em Portugal	<b>Página 46</b>

## GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
CC	Código Civil
CCont	Código Contributivo
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CIRS	Código do Imposto Sobre o Rendimento Singular
CPC	Código do Processo Civil
CRP	Constituição da República
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
DR	Diário da República
ETN	Estatuto Trabalho Nacional
FCT	Fundo de Compensação do Trabalho
FGCT	Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
IRS	Imposto Sobre o Rendimento Singular
LAT	Lei dos Acidentes de Trabalho
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
LGT	Lei Geral do Trabalho de Angola
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ROI	<i>Return Of Investment</i>
SS	Segurança Social
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TSU	Taxa Social Única

## GLOSSÁRIO DE EXPRESSÕES UTILIZADAS

<i>Ad Aeternum</i>	Para sempre
<i>Animus donandi</i>	Vontade, intenção de dar
<i>A contrario (sensu)</i>	Em sentido contrário
<i>Cfr.</i>	Conferir
<i>Doutrina</i>	Pode ser considerada uma fonte de direito. Resulta do estudo de pensadores, juristas e filósofos do direito sobre a teoria do direito, a interpretação dos sistemas jurídicos e a avaliação de sua aplicação pelos tribunais
<i>Erga omnes</i>	Todos os indivíduos de uma determinada população ou organização
<i>Etc</i>	Abreviatura da expressão latina <i>et cetera</i> , que significa ‘e o resto’, ‘e assim por diante’
<i>Favor laboratoris</i>	Tratamento mais favorável
<i>Fee</i>	Taxa
<i>i.e.</i>	Isto é
<i>In casu</i>	No caso concreto, casuisticamente
<i>In fine</i>	Parte final
<i>Infra</i>	Abaixo
<i>In pejus</i>	Pior
<i>Iuris tantum</i>	Presunção relativa, válida até prova em contrário
<i>Jurisprudência</i>	Decisões dos tribunais
<i>Per si</i>	Por si própria, isoladamente
<i>Prima facie</i>	À primeira vista
<i>Ratio</i>	Razão
<i>Supra</i>	Acima
<i>Terminus</i>	Fim, término

*V.g.* Abreviatura de verbi gratia, que significa por exemplo

*Vide* Verificar, ver

## INTRODUÇÃO

Com a presente dissertação pretendo debruçar-me sobre o conceito de retribuição e a aplicabilidade do princípio da irredutibilidade a este. Não tenho a pretensão de fazer uma exposição de sapiência, em absoluto e definitivo, sobre o conceito. Tenho perfeita consciência das minhas limitações, assim como da complexidade da temática abordada pelo legislador e pronunciada pela doutrina e pela jurisprudência.

Relativamente à escolha do tema resultou do interesse prático que deriva da mais-valia que a vigência deste princípio oferece no âmbito laboral para as empresas e para as entidades empregadoras que lidam diariamente com negociações contratuais e condições remuneratórias indexadas.

Este trabalho tem como objetivo esclarecer e determinar conceitos, assim como decompor conceções e delimitar a aplicabilidade deste princípio aos diferentes elementos remuneratórios do composto salarial, *in fine* pretende funcionar como um guia prático de apoio à contratação e estipulação das respetivas condições salariais.

Quanto à opção sistemática eleita, importa expô-la e justificá-la. No introito cuidarei de fazer uma breve referência à evolução legislativa no âmbito do direito do trabalho e respetiva regulamentação e codificação, numa primeira parte irei expor as obrigações bilaterais das partes: a prestação de trabalho e o dever de retribuir, as quais refletem, respetivamente, o aspeto social e o aspeto económico da retribuição. Numa segunda parte analisarei o conceito de retribuição, do ponto de vista da doutrina e jurisprudência portuguesas bem como o conceito legal. Estudarei também a vertente pecuniária da retribuição e os elementos retributivos e não retributivos que a compõem assim como a sua vertente não pecuniária, remunerada em espécie. Finalmente, descreverei algumas limitações ao princípio da irredutibilidade em virtude de vicissitudes contratuais que possam despontar durante a vigência do vínculo laboral.

Ao longo de trabalho farei referências a algumas decisões jurisprudenciais relevantes ao tópico e farei remissões a determinadas citações doutrinárias cujos autores estudam de forma aprofundada os meandros deste objeto.

O trabalho inclui, ainda, breves apreciações críticas sobre alguns pontos mais controversos, nas quais irei tecer alguns comentários pessoais.





## CAPITULO I – LEGISLAÇÃO LABORAL

### EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO

Recuando à origem dos salários no nosso país, o *Estado Novo*<sup>1</sup> ancorou toda a sua vasta produção legislativa na área laboral, nos princípios constantes da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional<sup>2</sup>, de proscrição da luta de classes e de solidariedade entre o capital e o trabalho, o que levou a uma forte distorção do direito coletivo de trabalho, marcada pela imposição de sindicatos únicos, pela proibição da greve e pelo forte condicionamento da ação sindical e da negociação coletiva. Nos últimos anos da sua vigência, assistiu-se a uma certa liberalização do regime, que se tentava modernizar por necessidade do próprio capitalismo português.

O artigo 21º do ETN define o trabalho como "um dever de solidariedade social", devendo "o direito ao trabalho e ao salário humanamente suficiente" ser garantidos "sem prejuízo da ordem económica, jurídica e moral da sociedade". De acordo com o artigo 24º do mesmo estatuto, "o ordenado ou salário, em princípio, tem limite mínimo, correspondente à necessidade de subsistência"; diz-se, porém, logo de seguida, que "não está...sujeito a regras absolutas".

Há ainda normas sobre a remuneração mais vantajosa do trabalho noturno face ao diurno, o direito a um dia de descanso por semana, que salvo exceção só podia ser o domingo, o pagamento a dobrar do trabalho prestado em dia de descanso semanal e o dever das empresas de consentir "aos respectivos trabalhadores, com serviço permanente, um período, mesmo reduzido, de férias pagas em cada ano".

No que concerne à regulamentação da relação individual de trabalho, este regime revelou alguma abertura em termos legislativos e implementou o limite das 8 horas diárias assim como estipulou normas de especial proteção das mulheres trabalhadoras e dos menores.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Regime político autoritário, autocrata e corporativista de Estado que vigorou em Portugal durante 41 anos sem interrupção, desde a aprovação da Constituição de 1933 até ao seu derrube pela Revolução de 25 de Abril de 1974.

<sup>2</sup> Decreto-lei nº 23.048, de 23.09.1933.

<sup>3</sup> Decreto-Lei nº 24.402, de 24 de Agosto de 1934, sobre duração do trabalho, que reafirmou o princípio, vindo do Decreto-Lei nº 5.516, de 7 de Maio de 1919 e Lei nº 1884, de 16 de Março de 1935, o Decreto nº 25.935, de 12 de Outubro de 1935, e o Decreto nº 28321, de 27 de Dezembro de 1937.

Relativamente à relação individual de trabalho propriamente dita, instituiu-se a Lei nº 1.952, de 10 de março de 1937, que fundou o primeiro regime jurídico do contrato individual de trabalho, tendo vigorado este até 1966.

Este normativo definiu como salário ou ordenado a remuneração em dinheiro, fixa ou variável, a remuneração paga em géneros, alimentação ou habitação, por força do contrato de trabalho, e ainda qualquer outra retribuição acessória com carácter de regularidade ou permanência, definindo também que quando esta seja variável, o seu apuramento dependa da média dos últimos três anos a título de percentagens, comissões ou qualquer forma de participação nos lucros da empresa auferidas.<sup>4</sup>

É curioso constatar que nesta fase inicial, aquando introdução de normas laborais no ordenamento jurídico português, o princípio da irredutibilidade foi, ainda que levemente referenciado no artigo 22º da Lei 1.952, de 10 de março de 1937, artigo que estabeleceu que os salários e os vencimentos correspondentes às condições de trabalho existentes à data da publicação da referida norma, não podiam vir a ser diminuídos em virtude da aplicação das disposições nela contidas.

Conforme *supra* referido esta norma legal vigorou até 1966, data em que, numa tentativa de modernização do próprio regime capitalista português, foi inteiramente revogada pela Lei do Contrato de Trabalho, vulgarmente denominada por LCT, introduzida pelo Decreto-lei nº 47.032, de 27 de maio de 1966, tendo vindo a ser substituído posteriormente pelo Decreto-lei nº 49.408, de 24 de novembro de 1969.

A LCT veio regular vários aspetos contratuais, desde a formação até à cessação do contrato de trabalho a qual, se manteve, ainda que parcialmente, em vigor até 1 de Dezembro de 2003, data em que foi apresentada a primeira codificação laboral.

A primeira versão da LCT, verte no artigo 80º o conceito de retribuição e define-a como aquela que, “nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber da entidade patronal ou a reter como contrapartida do seu trabalho”, assumindo o legislador a presunção de que qualquer prestação paga pelo empregador é retribuição, salvo prova em contrário, presunção esta que se mantém em vigor na atualidade.

---

<sup>4</sup>Artigo nº 6º da Lei nº1.952, de 10 de março de 1937.

Também foi, através da implementação da LCT que, pela primeira vez, se excluíram determinados valores remuneratórios do conceito de retribuição, nomeadamente ajudas de custo e outros abonos similares, gratificações e participações nos lucros, assim como se remeteu para os tribunais a decisão de dirimir eventuais dúvidas que possam surgir aquando qualificação como retribuição de determinadas prestações pagas pelo empregador ao trabalhador.

No que concerne à irredutibilidade, este princípio estreou-se como garantia expressa do trabalhador na LCT de 1966, tendo o legislador estipulado na alínea c) do seu artigo 21º a proibição ao empregador de diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos em lei, regulamentação de trabalho ou convenções coletivas.

Com a revisão desta lei, cerca de três anos após a sua entrada em vigor, em 1969, o conceito de retribuição passou a estar consagrado no artigo 82º da LCT e à semelhança da versão original definiu-se como aquilo a que “nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.” A novidade introduzida residiu na delimitação do conceito de retribuição no nº2 do referido artigo: “a retribuição compreende a remuneração de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.”

Com a Revolução do 25 de abril em 1974, Portugal aproximou-se das práticas salariais que vinham vindo a ser aplicadas na restante Europa e passou a integrar, de forma natural, diversos elementos na retribuição do trabalhador além da remuneração base, como é o exemplo de determinados subsídios, senhas de refeição, prémios de produtividade, entre outros.

Na década posterior, nos anos 80, o conceito de ‘empresa’ ganhou expressão e com ela começou a surgir alguma regulamentação coletiva, associada à proteção social, que veio implementar sobretudo as tabelas salariais sectoriais e contribuiu para o estabelecimento do salário mínimo nacional (SMN).

Na vigência do *Estado Novo*, a negociação coletiva, reconhecida como meio de efetivar a solidariedade entre capital e trabalho, apareceu fortemente limitada, nomeadamente através da sua sujeição ao controlo administrativo, pois durante a vigência deste regime corporativo as relações coletivas de trabalho eram vistas de forma distorcida pela imposição de sindicatos únicos, pela proibição da greve e pelo forte condicionamento da ação sindical e da negociação coletiva.

Até à codificação das normas laborais, a qual tardou em surgir, a legislação encontrava-se dispersa em diferentes normativos, conforme explanado.

A codificação no âmbito do direito do trabalho e das relações laborais ergueu-se em 2003, data em que surgiu o primeiro código do trabalho, cujo principal foco foi o de aglutinar num único diploma o cerne de toda a legislação laboral o que, de forma meritória, foi alcançado com a junção de toda a matéria incidente sobre a retribuição, nomeadamente dos elementos que a compõem, reunida num único capítulo, diferentemente do que sucedia com o modelo disperso e até então vigente e originário da LCT, o que sucedia por exemplo com os subsídios de natal e de férias e respetiva retribuição.

Sobre a evolução da legislação laboral é relevante analisar o contexto económico-social em que as normas do código do trabalho são elaboradas e alteradas, pois constata-se que ao longo da história o ramo do direito do trabalho e as relações laborais que dele advêm têm sofrido alterações, algumas de carácter substancial. Qualquer alteração da lei laboral apresenta-se como uma questão fundamental para empregadores e trabalhadores.

A versão do Código do Trabalho, tal como o conhecemos à data, traduz-se na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Desde o transato ano de 2009 até à atualidade o Código do Trabalho tem sido sucessivamente alterado e retificado, vigorando atualmente a décima primeira versão, após a entrada em vigor da Lei n.º 28/2015 de 14 de Abril.<sup>5</sup>

Anteriormente à entrada em vigor do atual Código do Trabalho, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto já tinha aprovado um primeiro código laboral, tendo sido este a primeira tentativa de proceder à sistematização e compactação da legislação laboral dispersa até então, num único documento. Tal ensaio foi meritório, ainda que este diploma tenha vindo a ser integralmente revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em virtude do enquadramento de referência dos fatores que motivaram a alteração ao Código do Trabalho, na versão de 2009, ter sido muito diferente daquele que existia no final da década de oitenta e de noventa, e que acabou por originar a publicação do Código de Trabalho em 2003. Se no Código do Trabalho de 2003 a principal preocupação era a

---

<sup>5</sup> 10ª Versão (Lei n.º 55/2014, de 25/08), 9ª versão (Lei n.º 27/2014, de 08/05), 8ª versão (Lei n.º 69/2013, de 30/08), 7ª versão (Lei n.º 47/2012, de 29/08), 6ª versão (Retificação n.º 38/2012, de 23/07), 5ª versão (Lei n.º 23/2012, de 25/06), 4ª versão (Lei n.º 53/2011, de 14/10), 3ª versão (Lei n.º 105/2009, de 14/09), 2ª versão (Rect. n.º 21/2009, de 18/03). Das versões mencionadas a que introduziu profundas reformas estruturais foi a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

implementação de fórmulas legais que permitiam ao empregador um maior leque de soluções de adequação dos seus recursos humanos e às suas necessidades, as alterações do Código de Trabalho de 2009 foram essencialmente de cariz económico, assentes na crise económica que assolou o país a partir do ano de 2008 e justificadas pelos condicionamentos externos de todos os fatores que influenciam o andamento da economia e a governação do país. A procura governamental da sustentabilidade financeira do Estado introduziu um “estado de emergência económico-social” que tem legitimado a adoção de uma série de medidas de carácter excecional, onde os critérios económicos têm prevalecido sobre os critérios sociais.

As opções legislativas no âmbito laboral têm-se revelado extremamente dinâmicas, em virtude de estas refletirem a política e economia de um país que continua a presidir aos interesses do trabalhador, enquanto a parte “mais fraca” na relação laboral. Ao longo da evolução legislativa no âmbito laboral, as largas reformas tendem a defender os interesses do trabalhador, notando-se contudo um certo fortalecimento da posição do empregador numa perspetiva de defesa da lógica empresarial.

Pelo exposto imediatamente se conclui que a área do direito do trabalho e as consequentes reformas laborais que ocorrem refletem, como se evidencia, a situação política e económica de um país, mergulhado num eminente dinamismo legislativo. Na opinião crítica de Diogo Vaz Marecos<sup>6</sup> vigora entre nós um sistema dualista. Se por um lado existem relações laborais excessivamente protegidas, estas contrapõem-se a outras inteiramente precárias e instáveis, enquanto aos primeiros se assegura um emprego durante uma vida, garantida pela admissibilidade da cessação do contrato exclusivamente por motivos económicos e com indemnizações, os segundos vivem em constante rotatividade, por efeito de um regime de cessação fácil e simples, que permite com baixos custos, o ajustamento das empresas aos ciclos económicos, culminando este dualismo em corolários como as divergências salariais, as relações laborais pouco eficientes, conflitos geracionais, protelação da progressão social e mobilidade de empregabilidade reduzida.

---

<sup>6</sup> in Marecos, Diogo Vaz, 2012 2ª Edição, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.



## **CAPITULO II – AS PARTES DA RELAÇÃO CONTRATUAL**

### **2.1. OBRIGAÇÕES BILATERAIS**

O direito do trabalho tem o seu campo de atuação delimitado pela existência do trabalho subordinado, que se traduz, em termos práticos, na existência do contrato de trabalho.

O atual Código do Trabalho define, no artigo 11º, o conceito de contrato de trabalho como sendo aquele pelo qual "uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas". Face a esta definição legal depreende-se que o contrato de trabalho obedece a um conjunto de características para poder ser classificado como tal.

O primeiro requisito requer a existência de, pelo menos dois sujeitos, designados, na terminologia legal, por trabalhador e empregador. Do ponto de vista do direito laboral, o trabalhador é aquele que, por contrato, coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, mediante retribuição, e o empregador é aquele que, por contrato, adquire o poder de dispor da força de trabalho do trabalhador, mediante o pagamento de uma retribuição.

O segundo elemento característico do contrato de trabalho é a subordinação económica, a qual se traduz no facto de o trabalhador receber certa retribuição e esta se definir como o seu único ou principal meio de subsistência. Esta subordinação decorre em virtude de o trabalhador se integrar numa organização de meios produtivos alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios, cuja integração acarreta a submissão às regras que exprimem o poder de organização do empregador.

A exigência da remuneração da prestação de trabalho, correspondendo a retribuição à recompensa pela atividade desempenhada, dita o terceiro elemento, que reflete o carácter patrimonial do contrato de trabalho enquanto negócio jurídico oneroso, pois quando o não é, ou seja, quando o trabalho é prestado de forma gratuita e não é remunerado, não se pode entender que estejamos perante qualquer tipo de relação contratual, na medida em que a referida onerosidade é exigível enquanto elemento caracterizador do contrato de trabalho e neste caso inexistente.

Aliada à onerosidade, surge a sinalagma, pois o contrato de trabalho é também ele sinalagmático. Com interesses distintos, ainda que recíprocos, o dever de retribuir pressupõe a existência de uma prestação de trabalho, tal como a prestação de trabalho apenas pode ser exigível quando é recompensada pelo pagamento de uma retribuição,

culminando tais obrigações numa reciprocidade e bilateralidade entre as partes, devendo estas proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos respectivos deveres, na fase pré-contratual, durante a vigência do vínculo e deverá de igual modo manter-se após a cessação do vínculo contratual.

O último atributo, e provavelmente o mais relevante, caracterizador da definição de contrato de trabalho é a subordinação jurídica por parte do trabalhador. A subordinação jurídica consiste na relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem. A subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador e retira-se do disposto na alínea e) do artigo 128º do CT. Esta dependência revela ser o traço mais importante, senão mesmo o mais distintivo do contrato de trabalho relativamente a outras tipologias contratuais, como é o exemplo antagónico do contrato de prestação de serviço.

O contrato de trabalho, além de definido em norma laboral, é determinado no artigo 1152º do Código Civil, como sendo “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”. Em contraposição ao conceito de contrato de trabalho, o Código Civil define, de igual modo, o conceito de contrato de prestação de serviço, no artigo 1154º, e define-o como o vínculo mediante o qual “uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”. Ante tais definições díspares, conclui-se pela contraposição do resultado do trabalho face à prestação de atividade em si mesma, assim como o seu carácter oneroso em detrimento do gratuito, bem como pela subordinação jurídica em prejuízo da insubordinação, características próprias de cada um dos contratos identificados. O contrato de prestação de serviços, no seu sentido amplo, pressupõe que o trabalhador seja independente, i.e., que não esteja subordinado à entidade que contrata os seus serviços, pois este é marcado pela inexistência de subordinação jurídica.

No contrato de trabalho a subordinação pode não transparecer em cada momento da prática de certa relação de trabalho, constituindo esta, muitas vezes, um obstáculo à determinação e classificação de uma relação como contrato de trabalho. Determinadas atividades, cuja natureza implica a salvaguarda absoluta da autonomia técnica do trabalhador, podem ser objeto de contrato de trabalho, e por conseguinte exercidas em subordinação jurídica, conforma resulta da alínea e) do artigo 127º do CT, sem prejuízo



do respeito pela autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija sendo que, quando tal ocorra, o trabalhador apenas ficará subordinado à observância das diretrizes gerais do empregador em matéria de organização do trabalho, ou seja, estamos perante casos de existência de subordinação jurídica sem dependência técnica.

O reconhecimento legal da possibilidade *supra* referida acarreta, naturalmente, um acréscimo de dificuldades, pois passa a ser necessário, perante cada situação em concreto, saber ao certo se o médico, o advogado ou o engenheiro atuam, perante a entidade que aproveita os seus serviços, como seus empregados ou, ao invés, como “profissionais livres”, isto é, trabalhadores autónomos.

*In fine*, e em caso de subsistência de dúvidas relativamente à classificação de uma relação, entre a pessoa que presta a atividade e outra que dela beneficie, como sendo uma relação puramente contratual e subordinada, o artigo 12º do CT presume que estamos perante a existência de um contrato de trabalho quando se verifique alguns indícios, tem-se entendido que é suficiente a confirmação de dois, arrolados no nº 1 do referido artigo, indicadores de subordinação jurídica. Na sua grande maioria, estes prendem-se com a fixação de um local de trabalho, a vinculação a um horário de trabalho, a pertença dos instrumentos de trabalho, assim como o pagamento de forma regular e periódica de uma quantia certa ao prestador de trabalho. Esta presunção de subordinação jurídica e consequentemente a assunção da existência de um contrato de trabalho é ilidível, i.e., pode ser afastada mediante prova em contrário.

### **2.1.1. OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR: O DEVER DE PRESTAR TRABALHO**

O trabalhador revela ser, em virtude do *supra* exposto, a parte singular da relação laboral, não podendo ser, de forma alguma, uma pessoa coletiva e é-lhe exigido, enquanto dever primordial, a prestação de trabalho sob o poder de direção e autoridade do empregador.

O artigo 128º do CT consagra os deveres laborais imputados ao trabalhador e aos quais este deve obediência no exercício da prestação de trabalho, nomeadamente pelo respeito e lealdade ao empregador e a quaisquer terceiros intervenientes no âmbito da relação, pela assiduidade e diligência na prestação do trabalho, pelo acatamento de ordens diretas de superiores hierárquicos bem como pelo zelo na conservação de quaisquer instrumentos de trabalho que lhe sejam entregues em virtude da relação contratual existente.

Pela disponibilidade da força produtiva do seu trabalho e como contrapartida pelo trabalho prestado, o trabalhador tem direito a auferir uma compensação monetária, disponibilidade esta que funciona como contributo para que o empregador obtenha determinado resultado ou realize certa atividade, sob sua conta e risco.

Neste sentido consagra-se a proibição estrita de doação de trabalho ou o trabalho gratuito, devendo em qualquer circunstância o trabalhador ser compensado monetariamente pela força do seu trabalho.

O direito ao salário é indisponível, sendo nula a declaração em que o trabalhador abdica de parte do seu salário, bem como o acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, celebrado no início ou na pendência dessa relação. Tem sido controversa a questão relativa à renúncia da retribuição em caso de cessação do contrato de trabalho. Há quem defenda que a irrenunciabilidade, em estreita relação com a irredutibilidade se mantém, em virtude do salário ser insuscetível de cessão ou compensação, uma vez que estes limites sobrevivem à extinção do vínculo,<sup>7</sup> por outro lado há quem defenda que é lícita a remissão dos salários em dívida no acordo de cessação do contrato de trabalho.<sup>8</sup>

Enquanto parte mais debilitada da relação contratual, o legislador teve a preocupação de garantir ao trabalhador especial proteção no que concerne à retribuição, atribuindo a esta um cuidado acrescido e preventivo de precaridade, proibindo expressamente a sua diminuição nos termos do artigo 129º do CT, salvo em casos previstos em legislação laboral, contemplada em IRCT, contrato individual de trabalho ou pelos usos da empresa.

Uma vez que a retribuição constitui a principal, senão mesmo a única fonte de rendimento do trabalhador, a retribuição tem que ser por isso, avaliável em dinheiro, i.e., deve corresponder sempre a uma prestação patrimonial ainda que, o legislador tenha previsto a possibilidade de parte da retribuição poder vir a ser em espécie, destinando-se esta à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador e da sua família.

---

<sup>7</sup> Vide in, Amado, Joao Leal (1993), *A Protecção do Salário*, Coimbra, Editora Almedina.

<sup>8</sup> Vide in, Martinez, Pedro Romano, (2002), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editoria Almedina.

### **2.1.2. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR: O DEVER DE RETRIBUIR**

O empregador é a outra parte da relação contratual, e pode estender-se a uma pessoa singular, a uma sociedade, a uma pluralidade de empregadores<sup>9</sup>, quando exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo ou que tenham estruturas organizativas comuns ou pode também corresponder a vários empregadores, quando o trabalho possa ser prestado em regime de tempo parcial, nos termos do artigo 150º e seguintes do CT.

O empregador assume uma obrigação retributiva, que tem por objeto uma prestação retributiva, que por sua vez, tem por objeto a retribuição. A obrigação retributiva corresponde ao direito salarial do trabalhador, i.e., o empregador deve recompensar o trabalhador pelo trabalho por este prestado, do mesmo modo que não pode proibir nem obstar à prestação efetiva de trabalho do trabalhador de forma injusta, conforme dispõe a alínea b) nº 1 do artigo 129º CT.

A prestação retributiva consiste no pagamento da retribuição, ou seja, na transferência da propriedade de dinheiro ou bens e a retribuição é o objeto da prestação retributiva, resultando da soma de dinheiro ou bens que o trabalhador obtém em troca da força do seu trabalho.

A retribuição é um dever que decorre do próprio contrato, podendo o seu valor ser livremente estipulado por acordo entre partes, desde que respeitados os limites legais respeitantes à sua fixação.

Nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 127º do CT, o pagamento pontual da retribuição traduz-se no principal dever do empregador e deve ser justo e adequado ao trabalho prestado pelo trabalhador. Sob este mote vigora o princípio da igualdade contemplado no artigo 13º da CRP e na alínea a) do artigo 59º do mesmo diploma, nos termos do qual se exige salário igual para trabalho igual.<sup>10</sup>

O montante da retribuição é habitualmente acordado entre as partes e pago, salvo estipulação, periodicamente, seja semanal, quinzenal ou mensal, nos termos do nº 1º do artigo 278º do CT, sob pena da faculdade concedida ao trabalhador, de poder cessar o

---

<sup>9</sup> Cfr. Artigo 101º do CT.

<sup>10</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo III, o qual incide sobre o aspeto social do salário.

contrato de trabalho se se verificar uma situação de incumprimento do pagamento pontual da retribuição, nos termos da alínea a) do n° 2 e alínea c) do n°3, ambos do artigo 394° do CT.

Para aferir a violação do pagamento pontual da retribuição é relevante conhecer a data de vencimento da prestação a qual é, por norma, estipulada em contrato de trabalho, ou na sua ausência, deve-se ao empregador o ónus de informar o trabalhador acerca da sua periodicidade, em cumprimento do dever de informação previsto na alínea h) do n° 3 do artigo 106° e n°2 do artigo 107°, ambos do CT.

Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição quando esta se prolongue por um período superior a 60 (sessenta) dias ou quando o empregador declare, por escrito, a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo do prazo *supra* referido, sempre que tal seja solicitado pelo trabalhador.<sup>11</sup>

Relativamente à falta de pagamento pontual da retribuição, de forma reiterada e continuada, o legislador é omissivo, não tendo previsto qualquer solução jurídica, ainda que a jurisprudência<sup>12</sup> se tenha pronunciado nesse sentido, assentando que o relevante para a lei não é o facto instantâneo do incumprimento, mas a situação continuada de incumprimento, pois tratando-se a retribuição de um crédito de natureza alimentícia e muitas vezes o único meio de subsistência do trabalhador, independentemente da culpa do empregador, não pode este ficar sujeito, de forma persistente, ao não recebimento pontual das remunerações de trabalho, pois poderá causar danos à segurança da sua subsistência e a uma vida digna. Esta persistência assume gravidade suficiente para justificar a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho.

De qualquer das formas, quer a falta de pagamento pontual da retribuição seja culposa ou não culposa, o trabalhador dispõe da faculdade inerente de poder resolver o contrato de trabalho nos termos já aqui expostos, com a dissemelhança que no primeiro caso o trabalhador tem direito a uma indemnização prevista no artigo 396° do CT o que já não sucede se a falta de pagamento não se revelar culposa do empregador.

Acresce ainda a esta faculdade, a de o trabalhador poder suspender o contrato de trabalho nos termos do artigo 325° e seguintes do CT com fundamento no incumprimento do

---

<sup>11</sup> Cfr. n° 5 do artigo 394° do CT.

<sup>12</sup> *Vide in* Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 10 de fevereiro de 2011.

pagamento da retribuição. Neste caso, o lapso temporal é mais curto e basta que ocorram 15 (quinze) dias após a data de vencimento para que a suspensão ocorra, mediante uma comunicação escrita dirigida ao empregador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, entenda-se a ACT, devendo esta falta de pagamento pontual ser declarada no prazo de 5 (cinco) ou 10 (dez) dias consoante seja declarada pelo empregador ou recusada pela ACT.<sup>13</sup>

Conforme parece resultar do nº 2 do artigo 350º do CC e no entendimento de Diogo Vaz Marecos<sup>14</sup> o legislador consagrou uma presunção inilidível, “juris et de jure” de culpa do empregador, que não pode ser afastada mediante prova em contrário. Foi também neste sentido que acordou o Tribunal da Relação de Lisboa, em 30 de abril de 2014 “O n.º5, por seu turno, especifica que se considera culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo. Isto é, no que toca à situação da al. a) do n.º 2 do art. 394.º, há que distinguir consoante o atraso no pagamento da retribuição não atinja os 60 dias, caso em que a culpa do empregador se presume nos termos gerais do art. 799.º do Código Civil, admitindo prova em contrário (como sucede com os demais comportamentos susceptíveis de integrarem justa causa culposa), ou atinja 60 ou mais dias, caso em que a conduta se considera culposa, ou seja, não admitindo prova em contrário.”

Tal preceito estabelece que mesmo nos casos em que a falta de pagamento pontual da retribuição exceda os sessenta dias, a resolução do contrato pelo trabalhador tem que assumir a verificação de uma justa causa subjetiva, apreciada nos termos do nº3 do artigo 351º do CT, ou seja, atendendo no quadro de gestão da empresa ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre este e o empregador e às demais circunstâncias relevantes, dispondo o trabalhador de um prazo de 30 dias após os 60 de incumprimento para exercer este direito.

O dever de retribuição constitui a base obrigacional do empregador enquanto parte na relação laboral, não obstante, tal não se esgota única e exclusivamente mediante o trabalho prestado, pois em determinadas circunstâncias, o empregador mantém o dever

---

<sup>13</sup> Cfr. nº 5 do artigo 394º do CT.

<sup>14</sup> Marecos, Diogo Vaz, 2012, 2ª Edição, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

de retribuir, ainda que não exista prestação efetiva de trabalho, nem esta seja contrapartida do trabalho prestado, i.e., o trabalhador tem ainda direito ao pagamento da retribuição em caso do direito a férias atribuído nos termos do artigo 237º do CT, assim como ao pagamento do subsídio de férias e do subsídio de natal, como em determinadas ausências ao trabalho que, nos termos legais, não implicam a perda de remuneração, situações estas que são equiparadas à efetiva prestação de trabalho, melhor analisados num capítulo adiante.

## **2.2.DEVERES ACESSÓRIOS DO EMPREGADOR: ENCARGOS FISCAIS E CONTRIBUTIVOS SOBRE A RETRIBUIÇÃO ILÍQUIDA**

O dever de retribuição é o principal do empregador, mas não se consome com a simples liquidação bruta da retribuição. Por regra, é estritamente proibido ao empregador efetuar compensações ou descontos na retribuição do trabalhador, salvo exceções. Uma das exceções previstas tem repercussões, nomeadamente de índole fiscal e contributiva, pois é exigível ao empregador o cumprimento de deveres complementares ao pagamento da retribuição, cabendo a este, o ónus de regularização dos impostos devidos em sede de rendimentos auferidos pelo trabalho dependente, *infra* discriminados, sobre as parcelas remuneratórias do composto salarial.<sup>15</sup>

### **2.2.1. IRS**

O IRS traduz-se no imposto de rendimento das pessoas singulares e incide, entre outros, sobre os rendimentos do trabalho dependente, cfr. nº 1 do artigo 1º do CIRS. É uma taxa variável, que depende do rendimento auferido pelo trabalhador, assim como do seu agregado familiar. As tabelas de retenção na fonte em sede de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares aplicam-se aos rendimentos auferidos por titulares em Portugal e permitem ao trabalhador conhecer o montante que vai ser retirado do seu rendimento mensal. A taxa percentual varia consoante em função do facto do trabalhador ser casado, não casado, com ou sem dependentes.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Cfr. Artigo 279º do CT.

<sup>16</sup> A este preceito, analisar as tabelas de retenção na fonte que são, por norma, atualizadas anualmente. Para os residentes no Continente, foram publicadas em DR nº 7/2015, Serie II de 12 de Janeiro de 2015, para residentes na Ilha da Madeira, publicadas no Jornal Oficial através do

Salvo poucas exceções, a maioria das parcelas remuneratórias estão sujeitas à tributação deste imposto.

### **2.2.2. SOBRETAXA EXTRAORDINÁRIA DE IRS**

Esta tarifa foi implementada em 2013 e introduzida no CIRS, pela Lei n.º66-B/2012 - 31/12, outras disposições do OE 2013 com reflexo no CIRS. Como medida de carácter excepcional face à crise económica do país, ainda se mantém, à data de hoje em vigor, prevendo-se a sua irradicação total até 2019.

Esta sobretaxa extraordinária de IRS incide sobre os rendimentos obtidos por trabalhadores com rendimentos de trabalho dependente e pensionistas, residentes em Portugal e é um desconto abatido mensalmente, juntamente com a liquidação dos restantes impostos e contribuições a cargo do empregador.

A sobretaxa encontra-se prevista no artigo 72º-A do CIRS e tem por base uma percentagem fixa de 3,5% numa base de incidência variável e aplica-se a todos os trabalhadores da setor público e privado, com salários de valor superior ao SMN i.e., calcula-se deduzindo –se ao valor do vencimento bruto, as contribuições apuradas de IRS e SS assim como o correspondente a um salário mínimo nacional<sup>17</sup> e este valor final multiplica-se por 0,035. A título exemplificativo, para se apurar este valor, considerando um salário bruto de 1.500,00€, subtrai-se (165,00 – 277,50- 505,00) x0,035, apurando um valor final de 19,33€ correspondente à sobretaxa extraordinária de IRS.

À semelhança do imposto de IRS, salvo raras exceções, a maioria das parcelas remuneratórias estão sujeitas à tributação desta *fee*.

### **2.2.3. TAXA SOCIAL ÚNICA**

O IRS e a sobretaxa de IRS acima explanadas, não são as únicas deduções a fazer ao salário. Compete ainda ao empregador, no âmbito do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, adiante designado por CCont,<sup>18</sup> contribuir para o financiamento de um sistema de segurança social, ao longo da vigência do contrato,

---

Despacho n.º12/2015, para residentes nas Ilhas dos Açores, publicado em DR n.º 19/2015, Série II de 28 de janeiro 2015 através do Despacho n.º 852/2015.

<sup>17</sup> Conforme apurado, encontra-se atualmente fixado em €505,00 (quinhentos e cinco euros).

<sup>18</sup> Código aprovado pela Lei n.º 110/2009 de 16 de Setembro.

com uma determinada quantia periódica, calculada em função do valor do salário auferido pelo trabalhador.

A Taxa Social Única ou TSU, é uma medida contributiva para a Segurança Social prevista em Orçamento de Estado e aplicada aos trabalhadores mas também à própria empresa. A base percentual é fixa, atualmente nos 11% para o trabalhador, enquanto para a empresa, com base no vencimento do trabalhador é de 23,75%, sendo da total responsabilidade de empregador a liquidação das duas contribuições, i.e., um trabalhador com um vencimento bruto de € 1.000,00, terá que descontar para a Segurança Social os ditos 11%, isto é € 110,00, recebendo o trabalhador um vencimento líquido de € 890 (salário nominal). A empresa ou o empregador é responsável pela entrega do total das contribuições devidas à Segurança Social (11% + 23,75%), que neste caso corresponde a um total de € 347,50.

O artigo 46º do CCont elenca, exhaustivamente, as prestações auferidas pelo trabalhador que são consideradas para efeitos de tributação enquanto retribuição que lhe é paga pelo empregador.

#### **2.2.4. FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FCT) e FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO (FGCT)**

O último encargo remuneratório introduzido pelo legislador traduz-se na obrigatoriedade do empregador entregar, por via eletrónica<sup>19</sup> e com periodicidade mensal, as contribuições para o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) de cada trabalhador, nos termos do artigo nº8 da Lei nº 70º/2013.<sup>20</sup>

Ambos os Fundos são de capitalização individual e adesão obrigatória, e as empresas têm que contribuir com 0,925% da remuneração base e diuturnidades de cada trabalhador para o FCT e de 0,075% para o FGCT, totalizando o correspondente a 1% de cada trabalhador abrangido. – Cfr. Artigo 12º da Lei nº 70/2013.

---

<sup>19</sup> Através do *site* [www.fundosdecompensacao.pt](http://www.fundosdecompensacao.pt)

<sup>20</sup> *Vide in* Lei nº 70/2013 de 30 de agosto, a qual estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho. (FGCT). A Portaria nº 294-A/2013 publicada dia 30 de setembro, define os procedimentos e os elementos necessários à operacionalização do FCT e do FGCT.



O FCT destina-se a assegurar o direito do trabalhador ao recebimento efetivo de metade (50%) do valor da compensação devida por despedimento ou cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do CT.

Já o FGCT, de cariz mutualista, visa garantir o valor necessário à cobertura de metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho calculada nos termos do artigo 366.º do CT, subtraído do montante já pago pelo empregador.

A obrigatoriedade de contribuição para os fundos *supra* aludidos é aplicável apenas aos contratos de trabalho, independentemente da modalidade, celebrados após a entrada em vigor da Lei n.º 70/2013, i.e., a partir de 01 de Outubro de 2013.

### **2.3. OUTROS DEVERES COMPLEMENTARES**

#### **2.3.1. INSCRIÇÃO DO TRABALHADOR NO SISTEMA DE SEGURANÇA SOCIAL**

No que concerne ao âmbito administrativo, importa mencionar a incumbência imperiosa de o empregador proceder à inscrição do trabalhador no sistema de segurança social, aquando celebração do contrato de trabalho<sup>21</sup>, pois esta reflete o direito à proteção social previsto no artigo 63º da CRP, vinculando-o deste modo ao sistema de segurança social e conferindo-lhe a qualidade de beneficiário do sistema previdencial.

O sistema da segurança social tem como escopo proteger os cidadãos na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho.

Sempre que o contrato de trabalho sofra alterações, nomeadamente alterações de modalidade contratual, assim como em caso de suspensão ou cessação do referido contrato, a obrigatoriedade de comunicação ao Instituto de Segurança Social mantém-se, devendo o empregador fazê-lo até ao dia 10 (dez) do mês seguinte ao da ocorrência.

#### **2.3.2. SUBSCRIÇÃO DE UM SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Desde há muito que é reconhecida em Portugal a obrigatoriedade do empregador subscrever um seguro de acidentes de trabalho para cobrir os riscos de acidentes de

---

<sup>21</sup> Deverá proceder à sua inscrição nas 24 horas anteriores à produção de efeito do contrato, ou em caso de impossibilidade devidamente fundamentada, nas 24 horas seguintes.

trabalho e pagar os respetivos prémios, visando assegurar deste modo aos seus trabalhadores, assim como às suas famílias, condições adequadas de reparação dos danos decorrentes dos acidentes de trabalho. Nesse âmbito, a Lei n.º 100/97 de 13 de setembro e que instituiu este regime, foi revogada pela lei vigente n.º 98/2009, de 04 de setembro, e que nos termos do atual artigo 283.º do CT regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, abreviadamente designada por LAT.

O empregador é legalmente obrigado, nos termos do n.º 5 do artigo 283 do CT a transferir a responsabilidade por esta reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.<sup>22</sup>

Nesse sentido deverá subscrever um seguro de acidentes de trabalho, junto das entidades devidamente autorizadas, aquando admissão de cada um dos seus trabalhadores, procedendo ao pagamento de um prémio, por regra trimestral ou anual, para cobertura do referido seguro.

A não subscrição do seguro é punida por lei, podendo implicar o pagamento de uma coima. No caso de acidente ocorrido com trabalhador por conta de outrem, o empregador é responsável pelo pagamento das prestações previstas na lei e pode ser obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos decorrentes destes acidentes e de doenças profissionais.

Para efeitos de pagamento deste seguro, releva o valor do subsídio de refeição pago ao trabalhador, na medida em que, se este for contabilizado e integrado para efeitos do conceito de retribuição, concede-lhe o benefício de auferir uma indemnização por acidente de trabalho durante os períodos de licença de maternidade, paternidade ou adoção, o que não aconteceria se o subsídio de refeição não integrasse o salário do trabalhador para efeitos de pagamento do seguro de acidentes de trabalho.

Base de cálculo do prémio: 0,7385% multiplicado pelo vencimento bruto anual de cada trabalhador.

---

<sup>22</sup> A este propósito consultar o site da Autoridade de Supervisão e Seguros e Fundos de Pensões, onde se encontram arroladas as entidades legalmente autorizadas. <http://www.asf.com.pt/NR/exeres/3889C821-7681-4800-B233-61FEFE21D664.htm>

### 2.3.3. VALOR PROBATÓRIO DO RECIBO DE VENCIMENTO

O recibo de vencimento é um documento onde consta, de forma discriminada e bem identificada, as remunerações auferidas pelo trabalhador, desde a remuneração base aos complementos remuneratórios a que tem direito pelo desempenho das suas funções. Este documento deve também indicar o período a que reporta, assim como mencionar os descontos legais obrigatórios.

A nível financeiro é um mecanismo de controlo para a tesouraria e contabilidade, uma vez que permite controlar os recursos humanos que já foram pagos e receberam as suas contribuições.

A emissão do recibo, constitui também ela, uma obrigação administrativa do empregador, devendo por esta ser remetido e aceite pelo trabalhador.

A LCT exigia, na primeira versão, no artigo 92º e posteriormente no artigo 94º, a emissão deste recibo de vencimento, não obstante, esta obrigatoriedade legal passou a estar omissa, aquando entrada em vigor da codificação laboral, enquanto dever jurídico do empregador, não se prevendo a sua exigibilidade. Ainda assim, pode aplicar-se a regra geral que se aplica, por analogia, face ao disposto no artigo 787º do Código Civil, sob a epígrafe “Direito à quitação:

1. Quem cumpre a obrigação tem o direito de exigir quitação daquele a quem a prestação é feita, devendo a quitação constar de documento autêntico ou autenticado ou ser provida de reconhecimento notarial, e aquele que cumpriu tiver nisso interesse legítimo.

2.O autor do cumprimento pode recusar a prestação enquanto a quitação não for dada, assim como pode exigir a quitação depois do cumprimento.”

Nesse sentido o STJ, em 12 de janeiro de 2006 assentou que o recibo de vencimento constitui prova de pagamento e liquidação de todas as remunerações que dele constarem de forma discriminada, não obstante tal não impede que se venha a concluir que tenham sido pagas outras remunerações, que não constem do recibo de quitação ou que não tenham sido especificadas nos recibos emitidos, pelo que se pode concluir que é dúbio o valor probatório do recibo, não sendo exigível enquanto específico meio de prova.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Para mais desenvolvimentos, *vide in* Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 05 de março de 2009 e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18 de novembro de 2009.

“O recibo do vencimento constitui um documento particular, pelo que, face ao disposto nos artigos 374.º a 376.º do Código Civil, se o documento puder ser tido como verdadeiro por não ter sido impugnado pelas partes, apenas se consideram como plenamente provados os factos compreendidos na declaração que forem contrários ao interesse do declarante. O documento prova, portanto, que foram pagas as parcelas remuneratórias que aí se encontram discriminadas, mas não impede que se venha a concluir.”

## CAPÍTULO III – VERTENTE ECONÓMICA E SOCIAL DA RETRIBUIÇÃO

### 3.1. ASPETO ECONÓMICO DA RETRIBUIÇÃO

O conceito de salário não é, como já analisado, o mesmo para o trabalhador e para o empregador. Para o primeiro reflete o meio de subsistência, pelo que este tende a estabelecer uma correlação entre a penosidade do trabalho e o grau de satisfação (ou insatisfação) das suas necessidades pessoais e familiares.<sup>24</sup>

Para o empregador, o salário do trabalhador representa um custo de produção, o preço de um fator produtivo, sob uma perspetiva de política económica. Por regra o capital humano representa uma fatia expressiva da faturação de uma empresa ou de um empregador, sendo de igual modo um custo variável de produção, pois este vai oscilar consoante a produção ou a quantidade de trabalho.

O trabalho prestado por um trabalhador, tem em regra um valor económico superior ao valor da remuneração que lhe é efetivamente paga pelo empregador, sendo que, em princípio, a diferença entre o valor económico do trabalho prestado pelo conjunto de trabalhadores e o valor total pago a título de cada retribuição individualmente considerada, permite ao empregador, *in fine*, fazer face aos custos da organização produtiva em que o trabalhador se insere, proceder ao pagamento dos impostos e, evidentemente, retirar lucro do investimento.

Em Portugal, segundo estatísticas do Eurostat, do Banco Central Europeu e do Banco de Portugal<sup>25</sup> os custos unitários de trabalho, que se traduzem no rácio entre as remunerações por trabalhador e a produtividade, têm vindo a diminuir abruptamente no último trinário, conforme se conclui da análise do Quadro 1 e da Figura 1.1.

---

<sup>24</sup> Vide in Fernandes, António Lemos Monteiro, (1983), *Noções Fundamentais do Direito do Trabalho*, Coimbra, Editoria Almedina.

<sup>25</sup> A este propósito consultar o site do Banco de Portugal, <http://www.bportugal.pt/ptpt/estatisticas/publicacoesestatisticas/bolestatistico/publicacoes/4-produtividade%20custos%20laborais.pdf> e o site do Eurostat [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages\\_and\\_labour\\_costs/pt&oldid=222638](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/pt&oldid=222638)

**Quadro 1: Custos Unitários de Trabalho em Portugal**

Fontes: Banco de Portugal, Instituto Nacional de Estatística, Ministério da Economia e do Emprego, Instituto de Informática do Ministério da Solidariedade e Segurança Social, Banco Central Europeu e Eurostat

	Portugal			Área do euro <sup>(1)</sup>			Diferencial		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	(taxa de variação anual - tva - em percentagem)						(em pontos percentuais)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Remunerações por trabalhador <sup>(2)</sup> .....	-3.1	3.8	-1.4	1.6	1.7	1.4	-4.7	2.1	-2.8
2 Produtividade <sup>(3)</sup> .....	0.1	1.3	-0.5	-0.3	0.4	0.3	0.4	0.9	-0.8
3 Custos unitários do trabalho <sup>(4)</sup> .....	-3.2	2.5	-0.9	1.9	1.3	1.1	-5.1	1.2	-2.0

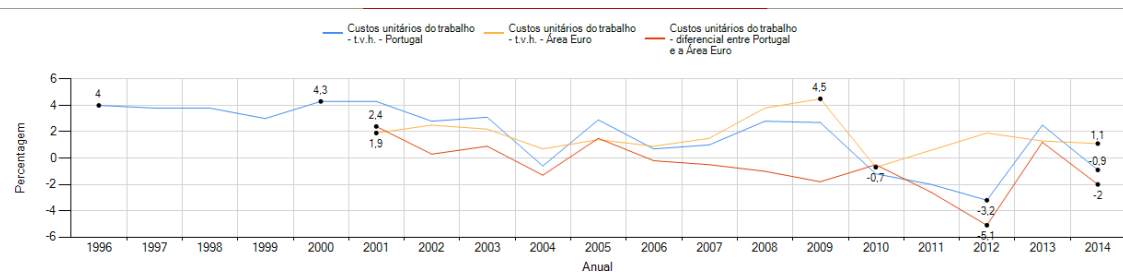
	Portugal								
	Ago-14	Set-14	Out-14	Nov-14	Dez-14	Jan-15	Fev-15	Mar-15	Abr-15
	(taxa de variação <sup>(5)</sup> - em percentagem)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4 Remunerações médias implícitas na contratação coletiva - Total excluindo Administrações públicas .....	1.3	1.0	1.1	.	.	0.8	.	0.9	.

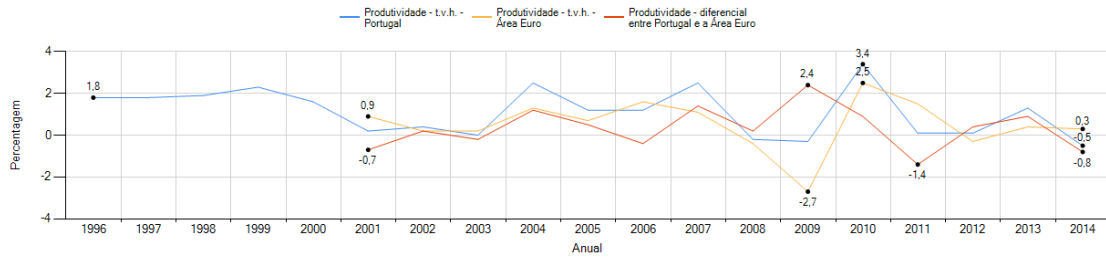
	(taxa de variação acumulada <sup>(6)</sup> - em percentagem)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5 Remunerações declaradas à segurança social .....	0.4	0.4	0.4	0.2	0.3	.	.	.	0.5

Desde o início do século XXI, a produtividade em Portugal tem crescido em linha com a média da zona euro, não obstante, a descida dos custos nos últimos anos, vem refletindo uma redução do valor das remunerações, que traduz o resultado da crise económica, instaurada desde 2008, dos cortes salariais na função pública, assim como a subida da taxa de desemprego. Em 2013, a produtividade cresceu acima da média europeia e os custos unitários de trabalho voltaram a cair acentuadamente, em virtude da descida das remunerações. – Cfr. Figuras 1.1. e 1.2.

**Figura 1.1. Custos unitários de trabalho entre Portugal e a Zona Euro**

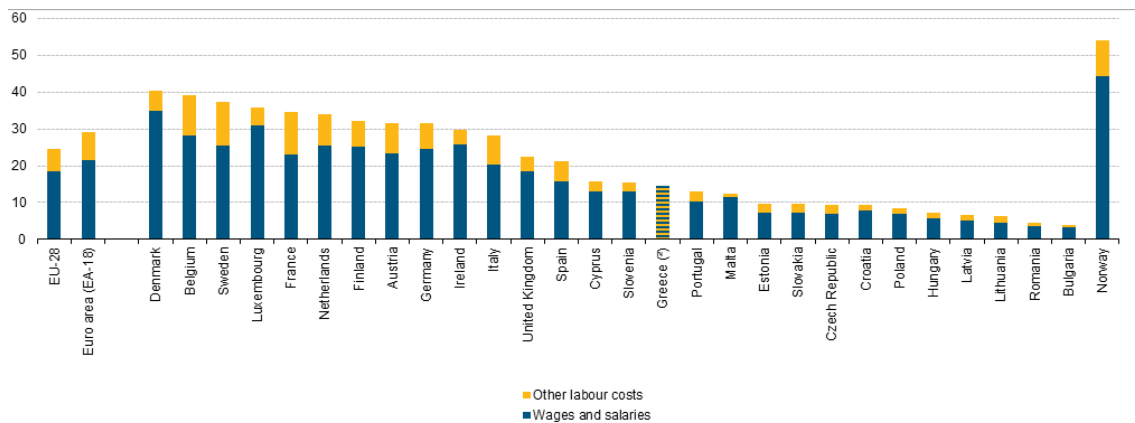


**Figura 1.2.** *Produtividade: diferencial entre Portugal e a Zona Euro*



Perante a atual conjuntura económica, os custos laborais apresentam um encargo cada vez maior nas organizações. Portugal, em 2014, apresentou-se como um dos países com os custos laborais mais baixos da Zona Euro. Estes custos incluem os salários, que continuam a representar a maior fatia, e outros custos que não são salários, nomeadamente encargos contributivos, custos de formação e de recrutamento. Estes custos são um fator determinante para a competitividade das empresas, a qual, no entanto, é também influenciada pelo custo do capital (por exemplo, juros sobre empréstimos e dividendos sobre capital próprio) e por elementos não referentes a preços, como a inovação e o posicionamento da marca/do produto no mercado. – Cfr. Figura 1.3.

**Figura 1.3.** *Estimativa Custos Laborais na União Europeia em 2014*



(\*) Enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Provisional data.  
 (†) Only the total labour cost is available.  
 Source: Eurostat (online data code: Ic\_Ic1\_lev)

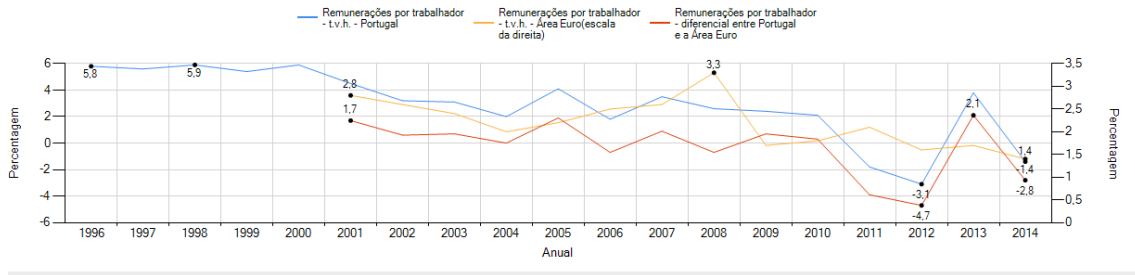
Na mesma estatística, conforme as Figuras 1.4. e 1.5. permitem constatar, comparativamente com os restantes países da Zona Euro, as remunerações tendem a ser mais baixas no nosso país do que nos restantes.

O custo médio da mão-de-obra na Zona Euro aumentou 1,1%, em 2014, para 29,0 euros por hora. Na União Europeia o aumento foi de 1,4% para 24,6 euros, de acordo com dados

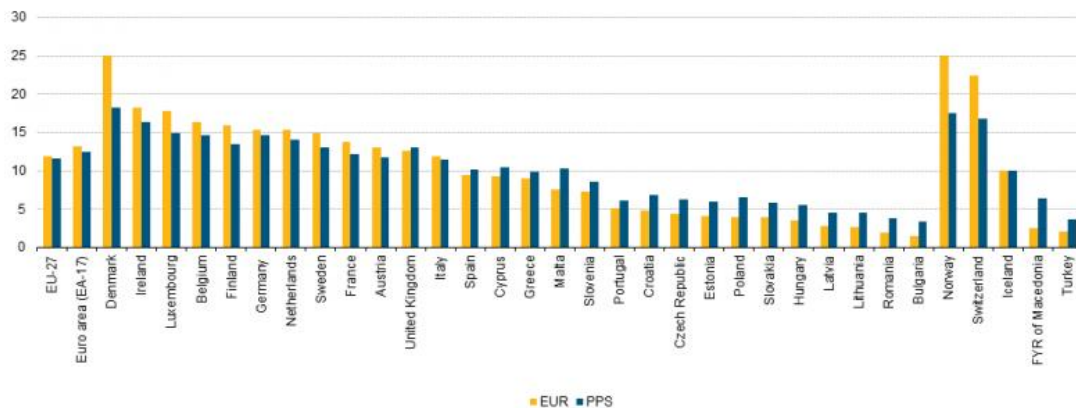
divulgados pelo Eurostat. Na União Europeia os custos variam entre 3,8 euros, na Bulgária, e os 40,3 euros, na Dinamarca.

Portugal está entre os países com menores custos. O valor médio foi de 13,1 euros, o que corresponde ao sexto valor mais baixo entre os 19 estados-membro da Zona Euro.

**Figura 1.4.** Remunerações por trabalhador entre Portugal e a Zona Euro



**Figura 1.5.** Ganhos medianos brutos horários na União Europeia em 2014



(\*) Enterprises with 10 or more employees. Whole economy excluding agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organisations. Source: Eurostat (online data code: eam\_ses\_pub2s)

Muitas vezes, os processos de ajustamento económico implicam ajustamentos ao nível do rendimento, o que na prática se traduz no pagamento de salários mais baixos, pois em virtude da crise que Portugal atravessa e da consequente falta de emprego e desemprego, são muitas as empresas que se deparam com o dilema de ter que pagar salários baixos, pois a alternativa é despedir ou extinguir os postos de trabalho existentes. No entanto, se continuarmos a adotar um modelo de desenvolvimento que se baseia em mão de obra barata ou de fraco valor acrescentado, vamos incorrer num modelo económico pouco competitivo e nada atrativo, levando os portugueses a procurar melhores condições



laborais, entenda-se salários mais elevados, fora do seu país, o que já acontece, principalmente nas camadas mais jovens, recém-licenciadas e altamente qualificáveis.

Na minha opinião, a primeira medida para contornar este fluxo migratório é ajustar o ensino superior ao mercado de trabalho, pois o número de vagas e os cursos existentes não absorvem grande parte da mão-de-obra qualificada que é produzida. Se por um lado existe um investimento económico, e avultado, por parte do governo em formação profissional, e restrinjo-me apenas ao ensino estatal, cujo objetivo é vir a ter retorno (ROI), através da empregabilidade desta mão-de-obra qualificada, e disponibilizada ao cidadão em virtude do interesse público, por outro lado, com a emigração, o investimento fica sem qualquer retorno, sendo que o proveito será daqueles que não tiveram qualquer custo de produção e ‘compram’ mão-de-obra imediata a produzir, sem qualquer custo inicial de investimento. Além de ser um mau indicador para a economia portuguesa e contribuir para a taxa de desemprego, manutenção de salários baixos e pouca competitividade, acarretará outros prejuízos a nível social e económico, nomeadamente desertificação e envelhecimento da população e custos com aquisição de mão-de-obra estrangeira.

### **3.2. ASPECTO SOCIAL DA RETRIBUIÇÃO**

A CRP estabelece, singelamente os direitos dos trabalhadores, elencando e enquadrando-os no estado social que é a nossa república. No seu artigo 59º/nº1 estipula o direito ao trabalho, sob a epígrafe dos direitos económicos, sociais e culturais, que garante que “todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.”

Este é um direito que tem natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias previstas no artigo 17º da CRP, assim como outros que implicitamente estão conectados ao direito de retribuição e à necessidade de garantir ao trabalhador meio de sobreviver. V.g. direito ao subsídio de desemprego, direito à justa reparação pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais e o direito ao salário mínimo nacional.

Na *ratio* deste direito constitucionalmente previsto vigoram três princípios: o princípio da igualdade, cfr. nº 1 do artigo 13º da CRP, o princípio da igualdade de tratamento e o princípio da não discriminação, este segundo plasmado nº2 do artigo 13º da CRP e que

se desmembra em dois subprincípios: da equidade e da suficiência, vertidos no artigo 31º do atual CT.

A CRP estipula que a retribuição do trabalho deve ser justa tendo em consideração o tempo de trabalho prestado, o grau de perigosidade, penosidade e dificuldade da tarefa, a qualidade técnica do trabalho, de acordo com a exigência técnica e qualitativa para o desempenho da função, proibindo discriminações de qualquer tipo, exigindo continuamente o cumprimento do princípio de que «*para trabalho igual, salário igual*».

*In fine*, a retribuição deve garantir ao trabalhador «*uma existência condigna*», i.e., assegurar o mínimo vital do trabalhador e das condições de vida, individuais e familiares, conforme dispõe o a alínea a) do nº 2 do referido artigo, sendo da incumbência do Estado o estabelecimento e atualização do salário mínimo nacional, adiante SMN, considerando as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.

A política de que para trabalho igual, salário igual, nada obsta a uma discriminação positiva, i.e., que a diferenciação da retribuição ocorra em função da produtividade e eficiência, assim como a atribuição de prémios de produtividade ou o pagamento de remuneração em função dos resultados, assiduidade ou antiguidade, pois aqui não está em causa a violação da igualdade da retribuição em termos objetivos para o desempenho das referidos funções e avaliação de funções necessárias à caracterização do trabalho e salário igual de acordo com os critérios objetivos fixados, exigindo-se unicamente que a diferenciação seja materialmente fundamentada sob o ponto de vista da segurança jurídica e não se baseie em qualquer distinção objetiva, conforme dispõe o nº 3 do artigo 31º do CT.

Ainda a este propósito e considerando o carácter alimentício do salário, a CRP impôs algumas garantias especiais ao salário e créditos salariais, munindo-o de especial proteção relativamente aos demais créditos e privilégios creditórios, conforme dispõe o art.º 333º do CT, assim como o legislador exigiu a criação de um fundo de garantia social<sup>26</sup> que permite o pagamento de créditos emergentes do contrato de trabalho que não possam ser

---

<sup>26</sup> Cfr. Artigo 336º do CT.

assegurados pelo empregador assim como garantiu a impenhorabilidade parcial do salário, *infra* analisada.

Em estreita orientação com o princípio da irredutibilidade prevalece no âmbito social, e na faceta primordial do aspeto social da retribuição, o Princípio da intangibilidade, que se traduz na garantia de impenhorabilidade parcial da retribuição, i.e., tendo esta uma função alimentar do trabalhador e da respetiva família, é legalmente interdita a retirada de uma percentagem do salário do trabalhador com vista a garantir essa mesma função, tendo o legislador imposto um limite máximo de penhorabilidade que não pode ser, em qualquer circunstância, inferior ao salário mínimo nacional.

### **3.2.1. O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL**

Conforme *supra* referido, a função social da retribuição, na vertente de meio de subsistência do trabalhador garante o recebimento a um montante mínimo, de forma a não colocar em causa a sobrevivência deste e a da sua família. Neste sentido foi criada a retribuição mínima em convenções da OIT, inicialmente pela Convenção nº 26 (1928), ratificada em 1959 e posteriormente na Convenção nº 131º de 1970, ratificada em 1981.

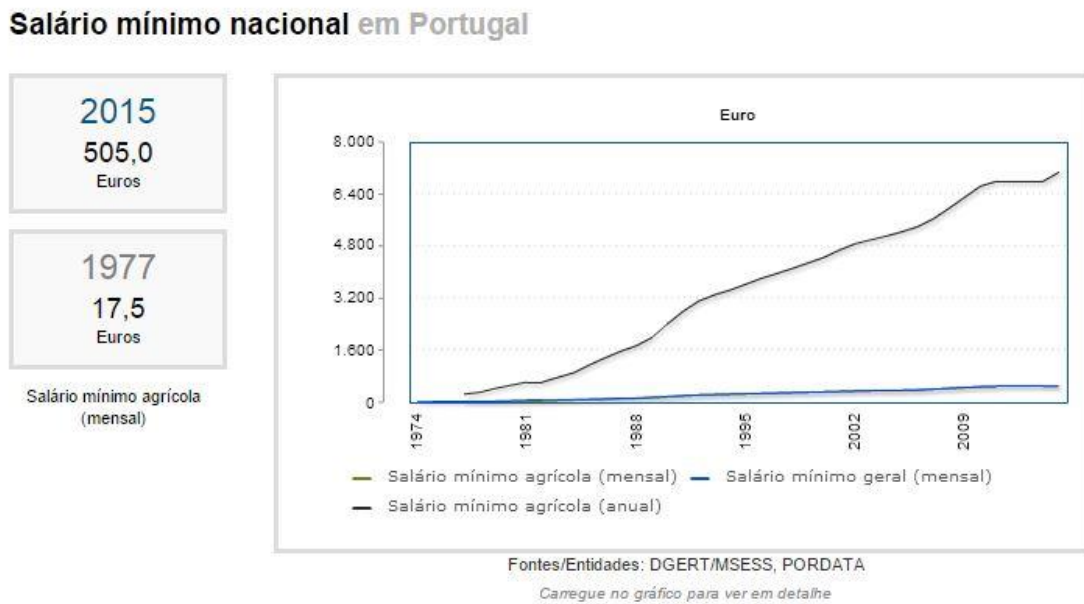
O valor do SMN é instituído pelo Estado, no âmbito das suas competências constitucionalmente previstas, e gradualmente atualizado tendo em conta as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o desenvolvimento das forças produtivas, estabilidade económica e acumulação de desenvolvimento.<sup>27</sup>

Este tem evoluído consideravelmente desde o início da sua atribuição. Primitivamente fixado em €17,5 (dezassete euros e cinquenta cêntimos) na moeda em vigor,<sup>28</sup> encontra-se atualmente na fasquia dos €505 (quinhentos e cinco euros).

---

<sup>27</sup> Cfr. - Artigo 59º/2 CRP.

<sup>28</sup> Equivalente a 3.300\$00 (três mil e trezentos escudos).

**Figura 1.6.** *Salário Mínimo Nacional em Portugal*

Neste sentido, enquanto garantia mínima de sobrevivência do trabalhador e respeitando o princípio da dignidade humana<sup>29</sup>, a retribuição auferida por este no âmbito do vínculo laboral não pode ser penhorada no montante que exceda o salário mínimo nacional, conforme dispõe a alínea a) do nº 1 do artigo 324º do CPC em consonância com o disposto no nº 2 do mesmo artigo, reforçado pelo Tribunal Constitucional, adiante TC, no seu acórdão nº 177º/2002, publicado a 2 de Julho de 2002 “O referido acórdão do Tr. Const. deve ser interpretado no sentido de que não sendo possível penhorar quaisquer bens e não tendo o executado outros rendimentos, o salário igual ou inferior ao salário mínimo nacional é totalmente impenhorável e o salário superior é penhorável até ao máximo de 1/3 desde que os 2/3 restantes sejam iguais ou superiores ao salário mínimo nacional.”

Ainda a este propósito o TC pronunciou-se na sua decisão datada de 349/91, acerca da consagração constitucional de um direito fundamental a um mínimo de sobrevivência. E admitiu ser defensável que um tal direito não possa ver-se garantido no artigo nº 43 da CRP, mas, por não querer abdicar de encontrar um fundamento constitucional para esse direito e por não conseguir reconduzi-lo diretamente ao conteúdo de qualquer dos direitos fundamentais expressamente enunciados pela Constituição, acabou por elevar o princípio da dignidade humana a fonte direta e imediata de direitos fundamentais. Assim o fez, de facto, ao ter por seguro que o direito a um mínimo de sobrevivência se há-de extrair do

<sup>29</sup> Cfr. Artigo 1º da CRP.

princípio da dignidade da pessoa humana, condensado no artigo 1º da CRP. Faz-se ainda notar que o direito ao mínimo de subsistência, embora constitucionalmente salvaguardado, não pode ser definido em termos válidos para todos os tempos, uma vez que é historicamente situado.<sup>30</sup>

Sobre os limites de impenhorabilidade, o legislador é omissivo no que concerne à classificação líquida e bruta dos valores a penhorar, e nesse âmbito pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, em 08 de novembro de 2012, asseverando que a impenhorabilidade respeita aos rendimentos líquidos e não aos brutos “Nos termos do disposto no Artº 824º, nº2 do CPC, na redação dada pela reforma de 1995/96, os rendimentos aí referidos são os rendimentos líquidos e não os ilíquidos, por serem aqueles os objetivamente disponíveis e atendíveis para efeitos de tal normativo legal.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> *Vide in*, Pereira. Marcos 2002, *O lugar do princípio da dignidade da pessoa humana na jurisprudência dos tribunais portugueses. Uma perspetiva metodológica* – Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

<sup>31</sup> A este propósito *vide* Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 14 de março de 2006 “São impenhoráveis (...) dois terços dos vencimentos, salários ou prestações de natureza semelhante, auferidos pelo executado» e «A impenhorabilidade prescrita no número anterior tem como limite máximo o montante equivalente a três salários mínimos nacionais à data de cada apreensão e como limite mínimo, quando o executado não tenha outro rendimento e o crédito exequendo não seja de alimentos, o montante equivalente a um salário mínimo nacional.”



## **CAPITULO IV – A RETRIBUIÇÃO**

### **4.1. CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO**

Não existe uma uniformização terminológica deste conceito nas fontes laborais. Uns chamam-lhe retribuição, termo mais utilizado no Código do Trabalho, outros, salário, como a Constituição da Republica Portuguesa, IRCT, leis laborais avulsas e o sistema de Segurança Social, alguns remuneração, como é o caso de alguns textos normativos internacionais e comunitários<sup>32</sup>, do Código Contributivo e da doutrina ou, fora do contexto laboral, vencimento ou ordenado, como no caso das instituições bancárias. Embora com as suas particularidades, *in fine*, todos signifiquem a contrapartida e compensação pela prestação de trabalho, i.e., o preço que o trabalhador recebe pela força do seu trabalho.

Sobre este conceito, releva identificar e precisar os elementos que constituem o composto salarial e determinar as características e proteções legais de cada um, pois nem todos os elementos integrativos do composto são considerados, para determinados efeitos, retribuição, e como tal, sujeitos a uma proteção especial. Examinemos os conceitos, encetando pelo doutrinário em conluio com o jurisprudencial, seguido do legal:

#### **4.1.1. CONCEITO DOUTRINÁRIO E JURISPRUDENCIAL**

A jurisprudência, em estreita ligação com a doutrina portuguesa, assomam duas noções de remuneração: em sentido amplo e em sentido estrito, esta última também designada por retribuição ou remuneração em sentido técnico-jurídico.<sup>33</sup> A Primeira, numa perspetiva genérica e mais abrangente traduz “o conjunto das vantagens patrimoniais de que o trabalhador beneficia em razão do seu contrato de trabalho, e que podem ou não decorrer do trabalho prestado,”<sup>34</sup> i.e., são as prestações remuneratórias, de diferentes naturezas, que o trabalhador beneficia por força do seu trabalho.

Por outro lado, a retribuição ou remuneração em sentido estrito corresponde, à semelhança do conceito legal do CT, à prestação patrimonial, em dinheiro ou em espécie, regular e periódica, que é devida ao trabalhador, por força do seu trabalho, i.e., abrange o conjunto de valores pecuniários que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou

---

<sup>32</sup> Cfr. Artigo 157º do Tratado de Lisboa.

<sup>33</sup> *Vide in* Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 16 de dezembro de 2009.

<sup>34</sup> Ramalho, Maria Rosário, 2006, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações laborais individuais*, Lisboa, Editora Almedina.

dos usos, o empregador está obrigado a pagar, regular e periodicamente, ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho ou nas douras palavras de Monteiro Fernandes<sup>35</sup> traduz o “conjunto dos valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da atividade por ele desempenhada (ou, mais rigorosamente, da disponibilidade de força do trabalho por ele oferecida)”, ou seja traduz-se num conjunto de valores expressos ou não em moeda, que pode incluir bens de uso pessoal entregues como contrapartida pelo trabalho prestado.

A utilidade da distinção entre remuneração em sentido amplo e em sentido estrito é particularmente relevante no que concerne à aplicabilidade do princípio da irredutibilidade, i.e., permite separar, nos termos concetuais, as prestações que podem ser retiradas ou diminuídas ao composto salarial do trabalhador e aquelas que, pela sua classificação, o não pode. Se por um lado a remuneração em sentido amplo engloba prestações que, pela sua própria natureza não estão sujeitas à irredutibilidade salarial, já as prestações compreendidas na remuneração em sentido estrito estão, em princípio, subordinadas ao princípio da irredutibilidade, salvo exceções.

Segundo a jurisprudência, em anuência com a doutrina, a qualificação de uma prestação remuneratória como retribuição em sentido técnico-jurídico depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos: a) tem que corresponder a um direito do trabalhador, a uma corresponsabilidade entre as prestações;<sup>36</sup> b) deve resultar de uma imposição legal, i.e., tem que ter a sua base no contrato de trabalho, em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, na norma legal aplicável ou no uso da empresa, de forma a evidenciar o carácter sinalagmático do vínculo existente, pretendendo-se afastar as meras liberalidades; c) tem que constituir uma contrapartida específica regular e periódica do trabalho prestado<sup>37</sup> e d) tem que ter um valor patrimonial. A jurisprudência é clara ao afirmar que a falta de qualquer um destes elementos descaracteriza a prestação como retributiva.

---

<sup>35</sup> Fernandes, António Monteiro, (2012, 16ª Edição), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina.

<sup>36</sup> Sobre este tema remissão para o Capítulo II, o qual incide sobre as obrigações contratuais das partes.

<sup>37</sup> Cfr. nº 2 do artigo 258º do CT.



#### 4.1.2. CONCEITO LEGAL

No que diz respeito às normas legais, conforme supra referido, não existe uma uniformização terminológica.

A terminologia legal original foi oferecida pela Lei nº1.952, de 10 de março de 1937, na qual o legislador distinguiu entre salário e ordenado consoante a remuneração fosse paga ao assalariado, ou seja, ao operário de artes e ofícios e prestadores de mão-de-obra ou, paga ao empregado, i.e., aquele que não se enquadra na primeira classificação e definiu-a como “a remuneração em dinheiro, fixa ou variável, a paga em géneros, alimentação ou habitação, por força do contrato de trabalho, e ainda qualquer outra retribuição acessória com carácter de regularidade ou permanência.

Atualmente o CT dispõe nos termos do disposto do nº 1 do artigo 258, o conceito de retribuição como sendo “A prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”, o que significa que retribuição pode corresponder a diferentes prestações, pagas de diferente modo, embora seja sempre exigível o carácter patrimonial da prestação.

Com escopo idêntico, e a título exemplificativo no âmbito da contratação coletiva, o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórias e Pescas<sup>38</sup>, considera retribuição, na sua cláusula 24º, “o a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, esta compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.”<sup>39</sup>

Ainda no âmbito legal, e desta vez em sede de regulamentação europeia, o conceito de remuneração, no Tratado da União Europeia nos termos do artigo 157º, é definido como

---

<sup>38</sup> CCT publicado originalmente no BTE nº 30, em 15 de Agosto de 1985.

<sup>39</sup> A título de curiosidade, em Setembro de 1996, um outro conceito mais alargado e específico, foi integrado no Boletim Estatístico do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Refiro-me ao conceito de ganho médio mensal, que se traduz no “montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago mensalmente com carácter regular, pelas horas de trabalho efectuado, assim como o pagamento de horas remuneradas mas não efectuadas (feriados, férias e faltas justificadas que não impliquem perda de remuneração). Inclui, para além da remuneração base, todos os subsídios com carácter regular (alimentação, alojamento, diuturnidades, antiguidade, função, produtividade, trabalho por turnos, nocturno, trabalhos penosos, etc.), bem como o pagamento por horas extraordinárias.”

sendo “o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.”

Nos termos *supra* aludidos em capítulo anterior, o dever de retribuição é sempre da responsabilidade do empregador. É importante clarificar a título prévio que, no que concerne ao composto de retribuição, o legislador foi amplamente permissivo e protetor do trabalhador ao presumir que constitui retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Ainda assim, é aceitável e perceptível que tal presunção seja *iuris tantum*, nos termos do disposto do nº3 do artigo 258º do CT<sup>40</sup>, uma vez que se trata de uma presunção ilidível, i.e., é admissível que o empregador possa provar que as prestações pecuniárias percebidas pelo trabalhador não revestem carácter de retribuição, pertencendo-lhe o ónus de provar quando uma prestação não é efetivamente retribuição, acautelando desta forma situações dúbias de prestações que serão assumidamente retributivas ocultadas por aparentes prestações não retributivas, sobretudo pela irregularidade e falta de periodicidade destas, ainda que existam situações que merecem ser analisadas casuisticamente, cabendo ao trabalhador somente provar a receção das prestações pecuniárias, não tendo de provar que as mesmas são contrapartida do seu trabalho.

Uma vez a alusão ao carácter irregular e ocasional das prestações, é importante, à semelhança do conceito doutrinário, explanar os requisitos, cumulativos e legais, que permitem *prima facie*, considerar uma prestação como retribuição, quer pelo seu carácter regular e periódico, quer pela sua natureza patrimonial, em dinheiro ou em espécie.<sup>41</sup>

O carácter regular afere-se pela ideia de permanência e protelação do vínculo contratual, assim como pela expectativa criada ao trabalhador quanto ao grau de satisfação de necessidades correntes criadas em função do recebimento de tal prestação. A regularidade prende-se ainda com o princípio da inalterabilidade do vencimento, com *ratio* no direito a uma prestação certa. A repetição cria a convicção de continuidade e conduz a que o trabalhador, razoavelmente paute o seu padrão de consumo por tal expectativa.

Já a periodicidade traduz a ideia de reiteração, a ser paga em períodos de tempo certos e determinados, afastando do conceito as prestações patrimoniais feitas a título ocasional,

---

<sup>40</sup> Cfr. nº 2 do Artigo 350º do CC.

<sup>41</sup> *Vide in* nº 2 do artigo 258º do CT.

reiteração esta que vai de encontro às necessidades cíclicas dos contraentes justificada, maioritariamente, pelo facto da retribuição ser a principal fonte de rendimento do trabalhador.

A última característica relevante para aferir o carácter retributivo da prestação é a sua natureza patrimonial, a qual deverá ser avaliável em dinheiro, nada obstando a possibilidade de parcialmente ter uma componente em espécie, ainda que neste caso se mantenha o seu carácter patrimonial.<sup>42</sup>

A este preceito, o legislador definiu as distintas modalidades da retribuição, a qual nestes termos poderá ser em dinheiro ou em espécie, sendo que a vertente em numerário pode ser calculada em função do tempo ou em função do resultado. No primeiro caso fala-se de retribuição certa, na segunda hipótese, de retribuição variável. A primeira é atribuída em função do tempo de trabalho prestado enquanto a variável, como o próprio nome aponta, depende da verificação de certa condição para que possa ser atribuída, nomeadamente fatores alienados à produtividade, esta detendo carácter eventual. Prevê ainda uma terceira modalidade a qual culmina na junção da certa e da variável, o que nos conduz a uma retribuição mista. Não obstando em circunstância alguma que a parte variável possa ser superior à parte certa. Restrição distinta é a estabelecida para a retribuição mista, i.e., nos casos em que o trabalhador aufera uma retribuição composta cumulativamente por dinheiro e espécie, o legislador limitou a componente não pecuniária à inferioridade da parte em dinheiro, salvo se um IRCT dispuser em contrário. A retribuição em espécie destina-se à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador e da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente da região. Sobre a retribuição em espécie analisarei no Capítulo VI.

A retribuição é por regra devida ao trabalhador, independentemente das circunstâncias que possam impedir a efetiva prestação de trabalho e que não sejam imputáveis àquele, como analisarei adiante pois não bastas as vezes, o salário corresponde à disponibilidade do trabalhador em prestar trabalho e não propriamente à efetiva prestação do trabalho, sendo-lhe devido por vezes em circunstâncias de inatividade.

---

<sup>42</sup> Cfr. Artigo 259º do CT.

## **4.2.ELEMENTOS INTEGRATIVOS DO COMPOSTO SALARIAL**

A porção remuneratória que o trabalhador auferir como contrapartida pelo trabalho prestado não se cinge, por regra, a uma única prestação retributiva mas, e recorrendo a uma metáfora, corresponde a um bolo, bolo esse que lhe chega fatiado, ou seja, *in fine*, o trabalhador não auferir uma retribuição mas pode vir a auferir um composto remuneratório, devidamente discriminado no recibo de vencimento e que será maior e mais diversificado consoante as parcelas que o compõem.

Os elementos comuns a todos eles é a remuneração base, nos termos do nº 2 do artigo 258º do CT e outras prestações regulares e periódicas. Este conceito, periódico e regular, é particularmente abrangente e pode englobar as mais diversas prestações ainda que, existam algumas que são certas e comuns a todos os compostos, como é o caso das diuturnidades, quando a elas houver lugar, cfr. alínea b), nº2 do artigo 262º do CT, a remuneração de férias, assim como os subsídios de férias e de natal, sendo os restantes complementos regulares e periódicos, em princípio, eventuais.

### **4.2.1. REMUNERAÇÃO BASE**

Conforme dispõe o nº 2 do artigo 258º do CT a retribuição é constituída pela remuneração base e outras prestações periódicas e regulares. A remuneração base traduz-se na prestação fixa paga, correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, ajustada à quantidade de trabalho correlativamente prestado, ainda que não coincida absolutamente no valor exato do trabalho que se remunera, manifestando-se muitas vezes como o *core* e principal fonte do composto remuneratório, carecendo por isso de irredutibilidade. cfr. alínea a) do nº 2 do artigo 262º do CT.<sup>43</sup>

A fixação deste valor está intrinsecamente conexa com a categoria que o trabalhador exerce ou venha vindo a exercer no âmbito de eventuais promoções.

Base de cálculo: Aquela que se encontra contratualmente estipulada, tendo em consideração os requisitos legais, nomeadamente o SMN ou quando prevista em IRCT.

Base de tributação: A remuneração base está sujeita à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

---

<sup>43</sup> O período normal de trabalho encontra-se definido no artigo 198º do CT e corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

#### 4.2.2. COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Com base no mesmo normativo legal<sup>44</sup>, as prestações regulares e periódicas auferidas além da remuneração base, são designados pela doutrina e pela jurisprudência por complementos remuneratórios e assumem, em princípio, o carácter de contrapartida do trabalho prestado.

Os complementos remuneratórios podem ou não ser tutelados pelo princípio da irredutibilidade, i.e., poderá ser legítima a sua retirada ou diminuição ao composto salarial do trabalhador, dependendo do seu carácter retributivo ou não retributivo.

Numa perspetiva doutrinal estes complementos também são caracterizados de certos ou incertos, na medida em que correspondam a parcelas que se vencem periodicamente, pelo simples decurso do tempo ou quando a sua atribuição dependa de outros fatores.<sup>45</sup>

As prestações pecuniárias retributivas que beneficiam, à semelhança da remuneração base, da tutela de irredutibilidade e por tal, não podem ser retiradas ao trabalhador, são aquelas que têm fundamento direto no contrato e por regra, periodicidade anual, v.g., diuturnidades, subsídio de férias e subsídio de natal.<sup>46</sup>

Por outro lado, existem prestações que, ainda que tenham carácter retributivo são redutíveis, i.e., podem vir a ser retiradas ao composto salarial do trabalhador se a razão pela qual foram atribuídos deixar de existir, sem haver lugar à violação do princípio da irredutibilidade. Tal ocorre pelo facto destas prestações não terem fundamento direto no contrato, ainda que detenham carácter regular e periódico e se encontrem em estreita conexão com as contingências especiais da prestação do trabalho, como o isolamento, a penosidade, o perigo ou a toxidade e traduzem-se em acréscimos remuneratórios devidos pelo modo de execução específica da prestação, como é o caso do trabalho noturno, isenção do horário de trabalho, trabalho suplementar, trabalho em regime de turnos, etc.

Mas, se por um lado existem complementos remuneratórios com carácter retributivo e protegidos como tal, por outro existem prestações que, pela sua caracterização não têm natureza retributiva, pois não padecem dos elementos essenciais para que possam ser

---

<sup>44</sup> Cfr. nº 2 do artigo 258º do CT.

<sup>45</sup> A este propósito, *vide* Martinez, Pedro Romano, 2002, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina.

<sup>46</sup> A este propósito remissão para o conceito de remuneração em sentido estrito ou retribuição da doutrina, *Vide* Capítulo IV.

consideradas como tal<sup>47</sup>. Nesse sentido, o legislador excluiu, de forma expressa do conceito de retribuição, os complementos salariais arrolados no artigo 260º do CT, os quais não são, *a priori*, amparados pelo princípio da irredutibilidade, ainda que em virtude de eventuais expectativas criadas ao trabalhador e pelos usos da empresa, possam vir a ser consideradas como retribuição. Esta análise será feita no Capítulo V.

Em última instância, quando subsista ambiguidades do conceito de retribuição, compete aos Tribunais dirimir os litígios emergentes das dúvidas suscitadas relativamente à natureza retributiva das prestações, cabendo-lhes a determinação e aferição das prestações retributivas e não retributivas.<sup>48</sup>

Tendo tido o legislador uma especial preocupação e proteção pelo trabalhador, mostrando-se particularmente favorável, estipulou como princípio vigente, a presunção (ilidível) prevista no nº3 do artigo 258º do CT, assumindo que constitui retribuição, qualquer prestação paga pelo empregador ao trabalhador, salvo duas exceções: quando está expressamente excluída do conceito por força de norma reguladora do contrato de trabalho, IRCT ou contrato individual de trabalho e, quando o empregador, encarregado do ónus, consiga provar que a prestação em causa não corresponde a uma contrapartida da prestação do trabalho, mas resulta de uma causa específica e individualizável diversa da retribuição do trabalho.

A multiplicidade e a diversidade dos complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador, em execução do contrato de trabalho, tornam algumas vezes difícil a sua enumeração e, sobretudo, a sua qualificação, que só poder ser feita casuisticamente, aferindo da presença, em cada um deles, das características que permitem a sua recondução à retribuição ou não.

No âmbito da liberdade contratual e do princípio da autonomia privada, além das prestações pecuniárias elencadas e previstas nas fontes laborais de forma expressa, o legislador admite o seu carácter não taxativo, assentindo que possam existir outros complementos remuneratórios, sob outra nomenclatura e designação, ainda que possam ser encaixados no conceito de retribuição.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo IV, o qual incide sobre os elementos constitutivos do conceito doutrinário e jurisprudencial.

<sup>48</sup> *Vide in* Artigo 272º do CT.

<sup>49</sup> *Vide in* Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 16 de dezembro de 2009, “As prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, em princípio, só não serão

Como norma supletiva para a base de cálculo da prestação complementar ou acessória vigora a composição remuneratória, organizada por dois elementos: a retribuição-base e as diuturnidades, salvo se o contrário for estipulado por disposição legal, convencional ou contratual. Cfr. – Artigo 262º do CT.

### **4.3.COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS RETRIBUTIVOS**

#### **4.3.1. PRESTAÇÕES PERIÓDICAS E REGULARES IRREDUTÍVEIS**

Considerando o já explanado e agora desenvolvido, constituem prestações periódicas e regulares de natureza irredutível, as diuturnidades, bem como a remuneração de férias e os subsídios de férias e de natal. Numa perspetiva doutrinal, estes complementos também são caracterizados de certos, na medida em que correspondem a parcelas que se vencem periodicamente, apenas pelo decurso do tempo.<sup>50</sup>

##### **4.3.1.1.DIUTURNIDADES**

As diuturnidades encontram-se previstas na alínea b) do nº 2 do artigo 262º do CT e traduzem-se numa prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tem direito com fundamento na antiguidade. É um complemento remuneratório, regular e periódico, que premeia a estabilidade do trabalhador na organização ou em determinada categoria profissional quando não exista a possibilidade de promoção.

Ainda que seja um elemento irredutível da retribuição, pode não ter carácter obrigatório, pois depende do que é contratualmente estipulado, do IRCT ou CCT se e quando aplicável.<sup>51</sup>

Se o trabalhador auferir um vencimento acima do valor tabelado para a respetiva categoria na qual se enquadra, a diuturnidade continua a ser devida, visto que a remuneração base e as diuturnidades são elementos autónomos, baseados em premissas também elas diferenciadas. A primeira paga a prestação de trabalho e a diuturnidade retribui a

---

consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.”

<sup>50</sup> A este propósito, *vide* Martinez, Pedro Romano, 2002, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina.

<sup>51</sup> A este propósito consultar a Portaria nº 210/2012, de 12 de Julho, a qual regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

fidelidade do trabalhador, pelo que, foi nesse sentido que se pronunciou a jurisprudência.<sup>52</sup>

Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade. As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou de categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior, ou seja, à remuneração base e às diuturnidades indexadas a categoria que vinha exercendo.

Sobre este tema acordou o STJ na sua decisão de 09 de dezembro de 2010, que constituem complementos pecuniários destinados a compensar a permanência do trabalhador na mesma empresa ou categoria profissional, e têm no seu escopo a inexistência ou dificuldade de acesso a escalões superiores, assentando que quando vencidas, integram-se no vencimento como parcela adicional à remuneração base e por isso sujeitas à mesma proteção desta, “Não estando determinado que, quer no início, quer no âmbito no desenvolvimento do vínculo laboral, A. e R. tivessem acordado que a retribuição a auferir por aquele correspondesse ao mínimo estabelecido no CCT aplicável, não releva, para demonstração do pagamento das diuturnidades, por parte da R., a circunstância de esta provar que sempre foi sua prática pagar retribuições de base acima dos valores mínimos das tabelas constantes desse CCT, com o intuito de nas mesmas considerar incluídas todas as prestações que pudessem vir a ser devidas aos trabalhadores em resultado desse CCT, pois, dessa circunstância não resulta demonstrado que foi vontade e intenção das partes acordarem a integração do valor das diuturnidades no montante global acordado a título de retribuição mensal.”

Base de cálculo: O cálculo de diuturnidades é feito tendo em consideração os termos do contrato de trabalho celebrado ou do IRCT aplicável. O montante ou a percentagem da diuturnidade resulta expressamente do contrato de trabalho ou convenção coletiva de trabalho aplicável, sendo atribuído um certo valor por cada período de anos.

Base de tributação: As diuturnidades estão sujeitas à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

---

<sup>52</sup> Vide in Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 09 de maio de 2007, Processo n° RP200705090616626.



#### 4.3.1.2. SUBSÍDIO DE NATAL

É uma prestação pecuniária regular, prevista no artigo 263º do CT e a sua periodicidade de liquidação é normalmente anual<sup>53</sup>, sendo por regra paga antes da época natalícia, até ao dia 15 de Dezembro. Deriva diretamente do contrato de trabalho, pelo que tem natureza retributiva. O legislador estipulou como base de cálculo deste subsídio o valor igual a um mês de retribuição,<sup>54</sup> pelo que se entende que devem ser excluídas do seu apuramento as prestações retributivas que impliquem prestação efetiva de trabalho, nomeadamente o subsídio de refeição e de transporte, quando vigorem, assim como os complementos remuneratórios atribuídos como compensação pelo modo específico de execução do trabalho, v.g. (trabalho noturno, isenção do horário de trabalho, etc).

Tem sido entendimento da jurisprudência que, salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário, o subsídio de natal corresponde ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, delas se excluindo os complementos salariais, ainda que auferidos regular e periodicamente, estando convicta que o mês de retribuição a que o legislador alude no n.º 1 do artigo 263º do CT terá de ser entendido de acordo com a regra supletiva constante no n.º 1 do artigo 262º do mesmo Código, nos termos do qual a respetiva base de cálculo se circunscreve à retribuição base e diuturnidades.<sup>55</sup>

*A contrario*, conclui-se que, quando exista uma disposição legal, uma cláusula contratual ou um IRCT aplicável que englobe outras prestações além das referidas, prevalecem sobre as normas legais reguladoras de contrato de trabalho, vigorando o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador ou *favor laboratoris*, nos termos do n.º 3 e n.º 4 do artigo 3º do CT.

Não obstante o exposto, no que concerne ao apuramento do subsídio de natal, a questão crucial e que tem levantado controversas, é relativamente à integração de complementos que aparentemente, não integram o conceito de retribuição, uma vez que não fazem parte

---

<sup>53</sup> Desde a publicação em DR e a entrada em vigor da Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, a liquidação do subsídio de natal e do subsídio de férias passou a ser feita em duodécimos, para os funcionários do sector público com carácter obrigatório e para o sector privado como uma alternativa ao pagamento de uma única tranche no final do ano, sendo este valor repartido por doze meses, pago de forma fracionada juntamente com a remuneração mensal.

<sup>54</sup> Esta base de cálculo é aplicável aos trabalhadores que tenham prestado doze meses de trabalho, pois para aqueles que tenham sido admitidos ou cessado contrato no respetivo ano civil, recebem o respetivo proporcional ao tempo trabalho e aplica-se, por analogia, em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

<sup>55</sup> *Vide in* Acórdão do STJ datado de 20 de fevereiro de 2008 e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de março de 2009.

do conceito ‘mês de retribuição’ acima mencionado, mas que *in fine*, são considerados para efeitos do cálculo da base do subsídio de natal, nomeadamente complementos derivados do modo específico de execução do trabalho, como tem resultado de alguma jurisprudência.<sup>56</sup>

É importante referir como anotação, que anteriormente à vigência da Lei nº 99/2003 de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho e entretanto revogada pelo atual código, a base de cálculo do subsídio de natal incluía outras prestações adicionais além da retribuição base e das diuturnidades, pelo que a jurisprudência com referência a complementos remuneratórios que integram o subsídio de natal até 01 de Dezembro de 2003, deverá ser relativizada para a presente análise.

Base de Cálculo: O subsídio de natal é calculado em função da retribuição base e das diuturnidades, acrescido, quando exista uma disposição legal, uma cláusula contratual ou um IRCT aplicável, de outras prestações regulares e periódicas.

Base de tributação: O subsídio de natal está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

#### **4.3.1.3. REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS**

Aquando gozo do direito a férias, o trabalhador tem direito a receber dois suplementos: a retribuição de férias e o subsídio de férias. O primeiro corresponde ao montante que receberia se estivesse em prestação efetiva de trabalho, ainda que não esteja, e este último corresponde a uma bonificação remuneratória no sentido de proporcionar ao trabalhador, no âmbito da *ratio* do direito a férias, bem-estar e recuperação física e psicológica, integração na vida familiar e participação social e cultural. Ambos os complementos têm carácter irredutível, sob pena de o empregador incorrer em infração muito grave em situação de incumprimento.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Vide in Acórdão do STJ de 16 de dezembro de 2010, que computa para efeitos do pagamento do subsídio de natal, a média dos valores pagos a título de remuneração por trabalho suplementar, remuneração de trabalho noturno e prémio de condução, nos anos em que aquelas atribuições patrimoniais ocorreram em todos os meses de atividade (onze meses), na medida em que as normas reguladoras do contrato de trabalho, apenas prevalecem sobre um IRCT, quando aquela seja menos favorável. – cfr. alínea j), nº3 do artigo 2º do CT.

<sup>57</sup> Vide in Acórdão do STJ, datado de 3 de novembro de 2010 “Por força da obrigatoriedade, regularidade e periodicidade do pagamento das prestações de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, não pode deixar de considerar-se que a falta do seu pagamento pontual releva para efeitos do disposto no artigo 364.º, n.º 2, do Código do Trabalho – de acordo com o qual, o trabalhador tem a faculdade de resolver o contrato decorridos 60 dias após o não pagamento da retribuição –, e do artigo 411.º, ns.º 1, 2 alínea a) e 3, alínea c), do mesmo diploma.”

*Prima facie* é legítimo afirmar que a retribuição de férias e subsídio de férias podem englobar prestações distintas e *in fine*, corresponder a valores também eles díspares. Para a retribuição de férias, o legislador estipulou que esta abrange todas as prestações que o trabalhador receberia se estivesse em prestação efetiva de trabalho, o que *parece* abarcar o subsídio de refeição e o de transporte, quando estes sejam atribuídos, assim como os subsídios que estejam dependentes da real prestação de trabalho e, ainda que omissos na lei, do modo específico de execução do trabalho, pois a sua atribuição depende de igual modo da prestação efetiva de trabalho. É esta a corrente defendida por alguma doutrina,<sup>58</sup> que conclui pela inclusão destes subsídios para efeitos de retribuição de férias, assim como para alguma jurisprudência, posição não defensável por mim e analisada adiante.<sup>59</sup>

Já o subsídio de férias engloba, de forma taxativa e nos termos do nº 2 do artigo 264º do CT, a remuneração base e outras prestações retributivas que sejam unicamente contrapartida do modo específico de execução do trabalho, como o subsídio noturno, de turnos, isenção do horário de trabalho, trabalho suplementar, excluindo, de forma expressa, os complementos de carácter meramente prestativo da atividade (v.g. subsídio de refeição e de transporte, quando estipulados e a vigorar), correspondente à duração mínima das férias, assim como, no meu entendimento, as diuturnidades. Não é perceptível o intuito do legislador, mas a verdade é que para o cálculo do subsídio de férias, o legislador não mencionou as diuturnidades, diferentemente do que estipulou para o subsídio de natal, aludindo que este é igual ‘a um mês de retribuição’ e referindo para o cálculo do subsídio de férias ‘a retribuição base e outras prestações contrapartida do modo específico da execução do trabalho, o que no meu entendimento não abrange as diuturnidades, pois a premissa da sua atribuição não depende de uma especial condição de prestação do trabalho nem tão pouco se integra no conceito de remuneração base.

A questão que evidencia a controversa no pagamento da remuneração de férias e do respetivo subsídio é, à semelhança do que sucede com o subsídio de natal, a integração de determinados complementos remuneratórios, que em princípio não integram o conceito de retribuição e por isso não integram a base de cálculo de qualquer um destes elementos, mas que *in fine*, são verdadeiramente remuneração e deverão integrar o seu cômputo, pelo que é frequente a intervenção dos tribunais na dissolução e determinação

---

<sup>58</sup> Marecos, Diogo Vaz, 2012, 2ª Edição, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

<sup>59</sup> *Vide in* Acórdão do STJ, de 13 de janeiro de 1993, Coletânea de Jurisprudência, Tomo I.

do carácter retributivo ou não retributivo de determinadas prestações, pagas a título de remuneração de férias e respetivos subsídios, que apenas casuisticamente é exequível aferir.<sup>60</sup>

No meu entendimento, a remuneração de férias não corresponde a uma absoluta correlação a que o trabalhador teria direito se estivesse em efetiva prestação de trabalho, teoria esta que encontra sustentação parcialmente legal e maioritariamente jurisprudencial. Se a remuneração de férias engloba a retribuição que o trabalhador auferiria se estivesse em efetiva prestação de trabalho, teria direito *prima facie* a receber o subsídio de refeição e de transporte, pois estes estão verdadeiramente condicionados à prestação de trabalho e têm carácter regular e periódico, não sendo devidos quando a não haja. Ainda assim, o artigo 260º do CT exclui estes subsídios do conceito de retribuição, salvo se excederem os respetivos montantes normais<sup>61</sup>, pelo que entendo que caso não ultrapassem os ‘montantes normais’, reportam-se a uma mera compensação das despesas, de alimentação e deslocação, acarretadas pelo facto de o trabalhador estar deslocado do seu domicílio para poder cumprir a obrigação de prestar trabalho<sup>62</sup>, encargos que não seriam devidos se assim o não for, como não o é no caso do trabalhador se encontra a gozar férias e por isso dispensado do cumprimento do dever de assiduidade.

É praticamente consensual entre a jurisprudência que a retribuição a considerar para efeitos do pagamento da remuneração de férias e respetivos subsídios de férias e natal deve ser a retribuição modular, aquela que exclui as prestações cujo pagamento não é justificado, *per si*, pela prestação de trabalho, mas por outra razão de ser específica.<sup>63</sup>

A atribuição destes valores, a título de remuneração e subsídio de férias, ao contrário da remuneração base e diuturnidades, não têm uma relação de corresponsabilidade direta e concreta com determinada prestação de trabalho, realizada em tempo e espaço definidos,

---

<sup>60</sup> Cfr. Acórdão do STJ, de 18 de abril de 2007, o qual inclui no subsídio de férias, a remuneração de trabalho suplementar e de trabalho noturno, subsídio de compensação de horário incómodo, subsídio de abono de viagem, subsídio de abono de carreiras auto, subsídio de compensação por horário descontínuo, subsídio de compensação por redução de horário de trabalho, subsídio de condução automóvel, prémio de motorista. Exclui do subsídio de férias o subsídio de transporte pessoal).

<sup>61</sup> Cfr. Alínea a) do nº1 e nº 2 do Artigo 260º do CT.

<sup>62</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo V, o qual incide sobre o subsídio de refeição.

<sup>63</sup> A este propósito cfr. Acórdão do STJ, de 27 de maio de 2010 e de 17 de janeiro de 2007 e Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de abril de 2002 e Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21 de março de 2013.

representando valores que corrigem ou ajustam a retribuição global ao benefício auferido pelo empregador<sup>64</sup> e coaduna-se plenamente com o direito a férias, previsto nos artigos e 237º e seguintes do CT, sendo legítimo ao empregador reaver parcialmente estas retribuições no caso de o trabalhador exercer, sem autorização deste, uma atividade remunerada durante o período de férias, o que no meu ponto de vista parece excessivo no enquadramento económico atual, mas pouco relevante para a análise.

Cumprindo o intento do direito a férias, não pode ser prejudicado o gozo de, pelo menos 10 dias úteis consecutivos de férias<sup>65</sup>, sendo por regra na altura que antecede este período, que o empregador procede à liquidação total do subsídio de férias, sem prejuízo do pagamento deste subsídio em duodécimos à semelhança do que sucede com o subsídio de natal.<sup>66</sup>

Base de cálculo da remuneração de férias: A remuneração de férias corresponde ao pagamento da retribuição base, diuturnidades, prestações dependentes do modo específico de execução do trabalho e [subsídios dependentes da prestação efetiva de trabalho].

Base de tributação da remuneração de férias: Esta remuneração está sujeita à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

Base de cálculo do subsídio de férias: O subsídio de férias corresponde ao pagamento da retribuição base, diuturnidades e prestações dependentes do modo específico de execução do trabalho.

Base de tributação do subsídio de férias: Este subsídio está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

#### **4.3.2. PRESTAÇÕES PERIÓDICAS E REGULARES REDUTÍVEIS**

Às prestações retributivas irredutíveis, *supra* explanadas, sucedem as redutíveis, i.e., aquelas que não estão, em princípio, sujeitas ao princípio da irredutibilidade e que a sua

---

<sup>64</sup> Consultar, a título exemplificativo a legislação angolana, sobre remuneração de férias e pagamento dos subsídios de férias e natal, os quais correspondem, por imperativo legal, a 50% do salário base do trabalhador - Cfr. Artigo 165º da LGT.

<sup>65</sup> Cfr. nº 8 do artigo 241º do CT.

<sup>66</sup> Desde a publicação em DR e a entrada em vigor da Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, a liquidação do subsídio de natal e do subsídio de férias passou a ser feita em duodécimos para os funcionários do sector público com carácter obrigatório e para o sector privado como uma alternativa ao pagamento de uma única tranche no final do ano, sendo este valor repartido por doze meses, pago de forma fracionada juntamente com a remuneração mensal.

retirada ou limitação é legítima quando existam alterações das condições do serviço prestado, sendo estas meras especificações do salário, correspondentes a particularidades da prestação normal de trabalho em virtude de derivarem de um modo específico de execução do trabalho, i.e., apenas são devidas quando o trabalhador presta o trabalho em determinadas condições, o qual deixa de o ser, logo que deixe de o prestar e referem-se à própria prestação do trabalho, isto é, às específicas contingências que o rodeiam, ou dizendo de outro modo, ao seu condicionalismo externo, como se verifica em situação de especial penosidade, isolamento, toxicidade, excecionalidade ou rotatividade.

#### **4.3.2.1. TRABALHO POR TURNOS**

O trabalho por turnos é uma modalidade de organização do trabalho, prevista nos artigos 220º e seguintes do CT, em que um determinado posto é ocupado sucessivamente de forma rotativa, contínua ou descontínua, por diferentes trabalhadores, de modo a assegurar o serviço ou a função por um período de tempo mais alargado que o normal.

A prestação em regime de turnos não pode ultrapassar as oito horas de trabalho diário nem as quarenta horas semanais, como dita a lei. De ressaltar que só é possível alterar os horários de um turno após o trabalhador cumprir o seu dia de descanso semanal a que tem direito. Não obstante, a lei é omissa no que toca à determinação dos acréscimos remuneratórios devidos para esta tipologia de trabalho, sendo que maioritariamente aqueles são estipulados através de IRCT e sectorialmente. No escopo da atribuição deste acréscimo reside a especial penosidade decorrente do modo singular como é prestado o trabalho em turnos, correspondendo por isso ao pagamento de um subsídio associado a um modo específico de execução do trabalho, e devido, em princípio, no subsídio de férias.<sup>67</sup>

Para alguma jurisprudência também é devido na remuneração de férias, assim como no subsídio de natal,<sup>68</sup> sendo esta última uma posição por mim não subscrita, pois como mencionado, o subsídio de natal respeita apenas à remuneração base e as diuturnidades, salvo se outra coisa for contratualmente convencionada ou resulte de disposição legal ou de IRCT.

Como referido no introito desta epígrafe, o acréscimo remuneratório, pode ser retirado quando o trabalhador deixe de prestar o trabalho em regime de rotatividade, conforme

---

<sup>67</sup> Vide in Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de dezembro de 2009.

<sup>68</sup> Vide in Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de março de 2009.

dispõe grande parte da jurisprudência. Não tendo o trabalhador sido contratado expressamente para praticar determinado horário, o empregador pode retirá-lo do regime de trabalho em turnos rotativos em que vinha trabalhando e colocá-lo a trabalhar em regime de horário de trabalho fixo. Nessa situação, o empregador pode deixar de lhe pagar as prestações complementares auferidas em virtude do exercício da atividade em regime de turnos, uma vez que a irredutibilidade não incluiu as parcelas que estão associadas a situações de desempenho específicas, a maior trabalho ou à prestação de trabalho em condições mais onerosas, em quantidade e esforço, como é o caso do trabalho por turnos.

Base de cálculo: Este subsídio é devido no pagamento da remuneração de férias e no subsídio de férias. Relativamente à fórmula de cálculo do valor o legislador é omissivo, sendo por norma estipulado por IRCT ou sectorialmente.

Base de tributação: Esta remuneração está sujeita à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

#### **4.3.2.2. TRABALHO NOTURNO**

Considera-se trabalho noturno o prestado num período compreendido entre as 22h00 horas de um dia e as 07h00 horas do dia seguinte, salvo se por determinação de um IRCT este estipular um período diferente, que compreenda o intervalo entre as 00h00 e as 05h00 horas.<sup>69</sup>

Pela penosidade, esforço e risco que o trabalho noturno acarreta, existe um grupo de trabalhadores que pela sua condição humana de vulnerabilidade, se encontra dispensado ou parcialmente condicionado à prestação de trabalho nestas condições. A este propósito, consultar os artigos 60º, 76º e 87º do CT.

O acréscimo remuneratório estipulado para o trabalhador que preste trabalho noturno destina-se a remunerar o especial incómodo decorrente do trabalho à noite, cumprindo este os pressupostos de modo específico de execução do trabalho e tem sido consensual que este deve integrar a remuneração de férias, assim como o respetivo subsídio de férias, excluindo-se da contagem para efeitos do cálculo do subsídio de natal.<sup>70</sup> Ainda que exista jurisprudência no sentido de excluir este subsídio do composto do subsídio de férias e respetiva retribuição, como assenta o STJ em decisão datada de 24 de outubro de 2012.

---

<sup>69</sup> Cfr. Artigo 223º do CT.

<sup>70</sup> Vide in Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de março de 2009, de 28 de outubro de 2009, de 18 de novembro de 2009 e de 16 de dezembro de 2010.

Este acréscimo não é devido, podendo vir a ser retirado ao trabalhador, quando este o deixa de prestar nas condições em que o vinha prestando, como assenta o acórdão do STJ, datado de 17 de janeiro de 2007 e parcialmente transcrito “Provando-se o carácter regular e periódico dos suplementos remuneratórios pagos ao trabalhador, no período de 1980 a 2001, a título de remuneração por trabalho nocturno e trabalho suplementar, e de subsídios de divisão de correio, de compensação especial (telefone) e de compensação de redução de horário de trabalho, os mesmos devem relevar para o cômputo da remuneração de férias e dos subsídios de férias e de Natal.”

Tal como sucede em relação ao trabalho por turnos prestado aos domingos e feriados, em relação ao qual o trabalhador não pode reclamar qualquer acréscimo remuneratório, por se tratar de trabalho prestado dentro do seu horário normal, também não faz sentido reclamá-lo em relação ao trabalho que normalmente prestam em período noturno, dentro do seu horário de trabalho.

Base de cálculo: O trabalho noturno é, salvo disposição legal convencional ou contratual em sentido contrário, remunerado com um acréscimo correspondente a 25% da remuneração base e diuturnidades, relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.<sup>71</sup>

Base de tributação: Esta remuneração está sujeita à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

#### **4.3.2.3. ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Como o próprio nome indica, o trabalhador sujeito a este regime não está subjugado aos limites máximos do período normal de trabalho legalmente estipulado. O legislador previu três modalidades de isenção, doutrinalmente caracterizadas por isenção total, parcial e modelada. A isenção total implica uma não submissão aos limites máximos do período normal de trabalho, podendo o trabalhador exceder os limites máximos diários. A isenção parcial, consiste na possibilidade de, determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, que resulte de estipulação entre as partes, do concreto período de alargamento que excede o período normal de trabalho. A última modalidade, a isenção modelada, observa o período normal de trabalho acordado, i.e., não é exigível

---

<sup>71</sup> Este acréscimo não é devido em determinadas atividades e sectores, nomeadamente atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno, Cfr. – n° 3 do artigo 266° do CT. A este propósito *vide* Acórdão do STJ, de 27 de janeiro de 1999.



uma prestação suplementar além do legalmente estipulado sendo que, o variável aquilo que é ajustável, é o início e o fim da prestação de trabalho.

Não obstante, o leque de aplicabilidade deste preceito é restrito, ainda que possa ser alargado por IRCT, na medida em que apenas podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração ou direção, funções de confiança, fiscalização ou apoio a trabalhador que exerça as referidas funções, podendo porém estender-se a trabalhos, que pela sua natureza, não possam ser exercidos dentro dos períodos normais de trabalho, assim como a trabalhadores em regime de teletrabalho ou outros que, não permitam o controlo imediato e direto do respetivo superior hierárquico, v.g., o trabalhador que exerça as funções de motorista.

Para maiores desenvolvimentos acerca do regime da isenção do horário de trabalho, nomeadamente acerca das diferentes modalidades *vide* Código do Trabalho, artigos 218º, 219º e 265º.<sup>72</sup>

Na mira da atribuição do subsídio de isenção do horário de trabalho reside o peculiar incómodo que determinado horário implica. À semelhança de outros modos específicos de execução do trabalho, este integra o conceito de remuneração de férias assim como o de subsídio de férias, sendo, por força da caracterização legal, devido em ambos os compostos.<sup>73</sup>

A isenção de horário de trabalho não se coaduna com o princípio da irredutibilidade, pois este complemento é passível de supressão “O princípio da irredutibilidade da retribuição consagrado no artigo 129º, nº 1, alínea d) do Código do Trabalho/2009, não é impeditivo da supressão de certas atribuições patrimoniais conexas com condições específicas do modo de prestação de trabalho, e quando essas condições específicas deixem de existir. Por isso, tendo sido revogado o acordo de isenção de horário de trabalho, e tendo este deixado de trabalhar na situação de isento, cessa o pagamento do respetivo subsídio que a empregadora vinha pagando ao trabalhador.”<sup>74</sup>

Base de cálculo: Por regra, é um IRCT que estipula o valor do acréscimo remuneratório, sendo que, supletivamente, aplica-se o mínimo legal não inferior a uma hora de trabalho

---

<sup>72</sup> Marecos, Diogo Vaz, 2012, 2ª Edição, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

<sup>73</sup> *Vide in* Acórdão do STJ, datado de 24 de Fevereiro de 2010.

<sup>74</sup> *Vide in* Acórdão do STJ, datado de 24 de Fevereiro de 2015. A este propósito consultar também o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21 de setembro de 2011.

suplementar por dia, nas modalidades de ‘não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho’ e ‘alargamento a prestação a um determinado numero de horas por dia ou por semanas’ ou a duas horas de trabalho suplementar por semana quando se trata da modalidade da isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

Base de tributação: Esta remuneração está sujeita à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

#### **4.3.2.4. TRABALHO SUPLEMENTAR**

O trabalho suplementar, conforme o nome sugere, é aquele que excede o período normal de trabalho, salvo as situações previstas e expressamente elencadas como não sendo trabalho suplementar, nos termos do nº 3 do artigo 226º do CT.

Pela especial condição de vulnerabilidade, as trabalhadoras grávidas e até 12 meses após o parto, os trabalhadores menores, com deficiência ou doença crónica, assim como os abrangidos pelo estatuto de trabalhadores-estudantes estão, por regra, dispensados de prestar trabalho suplementar. Cfr. - Artigos 59º, 75º, 88º, 90º do CT.

Para maiores desenvolvimentos acerca do regime do trabalho suplementar *vide* Código do Trabalho, artigos 226º, 227º, 228º, 229º, 230º, 231º e 268º.

Sendo uma prestação devida apenas em situações de excecionalidade, conforme elenca o artigo 227º do CT, este complemento não pode, pela sua natureza ser considerado retribuição pois, à partida, não terá carácter regular e periódico, na medida em que se destina a remunerar a especial penosidade decorrente do modo como é prestado o trabalho para além do horário e só é devido nestas circunstâncias, não carecendo de irredutibilidade nem sendo devido, o seu pagamento no subsídio de natal, subsídio de férias e da remuneração de férias, salvo se este complemento se identifique como modo específico de execução do trabalho e for auferido pelo trabalhador, pelo menos durante seis meses no ano civil, tendo sido este o entendimento de alguma jurisprudência. Esta posição é por mim partilhada, na medida em que considero que, quando o trabalho suplementar é praticado com carácter regular, já não estamos a falar de trabalho suplementar no sentido próprio da palavra, pois esta regularidade retira, claramente, o carácter excecional do trabalho suplementar e vem, nessas circunstâncias, a integrar a remuneração de férias assim como o respetivo subsídio de férias.

Este é também o entendimento da doutrina, quando o recurso ao trabalho suplementar se afigura com carácter regular, pois neste caso verifica-se o requisito da regularidade para

que seja caracterizado como retribuição, na medida em que se assume como uma expectativa legítima quanto ao seu recebimento.

Base de cálculo: Por regra, aplica-se o mínimo legal correspondente a 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, quando o trabalho suplementar é em dia útil, sendo que corresponde a 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. Estas percentagens podem ser melhoradas por IRCT, sendo que nestes casos prevalecem sobre as normas reguladoras do contrato de trabalho. Não obstante, as partes não podem, por contrato acordar no afastamento do acréscimo remuneratório conforme disposição legal<sup>75</sup>, pois entende-se que uma norma legal reguladora do contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por IRCT, entende-se que não o pode ser por contrato de trabalho, *vide in* n° 3 do artigo 5° do CT.

Base de tributação: O pagamento do trabalho suplementar está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

#### **4.3.2.5. BANCO DE HORAS**

Este regime constitui uma alternativa ao trabalho suplementar, permitindo uma gestão mais eficaz dos tempos de trabalho, bem como uma diminuição dos custos laborais, pois ao contrário do que sucede com o trabalho suplementar, a remuneração poderá não vir a ser devida, e pode não pressupor a existência do descanso compensatório. Esta modalidade vem prevista nos artigos 208°, 208°-A e 208°-B do CT e traduz-se num aumento da carga horária de trabalho diária ou semanal, ficando as horas que excedem o período normal de trabalho acumuladas, para virem a ser convertidas em crédito com distintas compensações: a) tempos de descanso, b) dias de férias ou c) em retribuição, pelo que na prática não existe verdadeiramente um aumento da carga de trabalho.

No que concerne às modalidades de banco de horas, vigoram três: a) o estipulado por regulamentação coletiva, b) o individual e c) o grupal, cada um com as suas especificidades e limites temporais de prestação de trabalho acrescida ao período normal.

Para maiores desenvolvimentos acerca da figura do banco de horas, nomeadamente das diferentes modalidades *vide* Código do Trabalho, artigos 208°, 208°-A e 208°-B.

---

<sup>75</sup> Cfr. Artigo 268° do CT.

Para a análise desta dissertação releva a compensação retributiva que advém do trabalho prestado no banco de horas, i.e., quando o trabalho prestado neste regime é remunerado em dinheiro (nada obstando, em princípio, que não se possam cumular as diversas formas de compensação), aproximando-se nessas circunstâncias ao regime do trabalho suplementar. Mas quando tal acontece, sendo esta figura um instrumento de mera gestão e organização de trabalho com vista a reduzir custos do empregador, o pagamento em retribuição deve ser a compensação supletiva, visto que *in fine*, não traduz um aumento efetivo de carga horária mas uma contagem do tempo do período normal de trabalho efetuada em termos médios num determinado período de referência, também não deve ser considerado um modo específico de execução do trabalho, na medida em que existem alternativas de compensação e na ratio deste regime. Nada obsta a que o pagamento deste banco de horas seja realizado à semelhança do valor estipulado no artigo 271º, pois na prática não há acréscimo do período normal de trabalho, mas uma mera distribuição do horário de forma distinta, não constituindo verdadeiro trabalho suplementar.

Base de cálculo: Poderá ser outra que não a estipulada para o regime do trabalho suplementar, nos termos do artigo 268º do CT, nomeadamente a fórmula de cálculo do valor hora, nos termos do artigo 271º do CT, podendo não ter qualquer acréscimo ao valor hora.

Base de tributação: O pagamento da remuneração em regime de banco de horas está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

### **4.3.2.6. PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM DIA DE FERIADO**

Sobre esta epígrafe torna-se necessário distinguir duas situações que, pela sua analogia, podem suscitar alguma confusão de conceitos: o trabalho prestado em cumprimento do horário normal de trabalho, em dia de feriado, e o trabalho suplementar prestado em dia de feriado.

Na primeira situação, o trabalho é prestado em cumprimento do horário normal de trabalho em dias de feriado, pelas empresas legalmente dispensadas de suspender a laboração, i.e., para as empresas que não são obrigadas a encerrar em dia de feriado, o trabalhador deverá cumprir imperiosamente o seu horário de trabalho considerando, para efeitos de prestação de trabalho, o feriado como um dia normal de trabalho e não como trabalho suplementar. Não obstante, para efeitos de pagamento do trabalho prestado nestas circunstâncias, os feriados não podem ser considerados como dias normais de

trabalho, sendo da decisão do empregador a forma de proceder à compensação da disponibilidade do trabalhador nos referidos dias: pagamento de um acréscimo remuneratório correspondente a 50% do valor da retribuição hora ou concessão de um descanso compensatório com duração de metade do número de horas de trabalho prestadas.

Na redação anterior do código, previa-se o direito a descanso compensatório de igual duração ou um acréscimo de 100%, tendo sido o objetivo prosseguido da alteração assumidamente o de intensificar a diminuição do custo do trabalho em dia de feriado, através da redução da respetiva compensação em tempos de descanso e/ou em acréscimos remuneratórios.

Por outro lado, para as empresas que estão legalmente dispensadas de prestar trabalho em dia de feriado, a prestação de trabalho nos referidos dias, incorre no conceito de trabalho suplementar e é remunerado como tal, conforme analisado no capítulo 4.3.2.4. incidente sobre este tema. Diferentemente do que ocorre no caso de trabalho prestado em cumprimento do horário normal de trabalho em dia de feriado, se o caso for de trabalho suplementar, o trabalhador não tem direito a um descanso compensatório, mas unicamente ao acréscimo retributivo previsto no artigo 268º do CT.

Pela sua natureza, na medida em que corresponde a um modo específico de execução do trabalho, o pagamento do acréscimo remuneratório para o trabalho prestado em dia de feriado pelas empresas dispensadas de encerrar em dia de feriado, não se enquadra no âmbito do princípio da irredutibilidade, não sendo por isso devido o seu pagamento, quando o trabalho é prestado em dia normal que não seja um feriado ou em dia de descanso semanal.<sup>76</sup>

Base de cálculo: O empregador pode escolher entre proceder ao pagamento de um valor correspondente a 50% do valor hora ou conceder um descanso compensatório com duração de metade do número de horas de trabalho prestadas, *vide in* artigo 269º do CT.

Base de tributação: O pagamento deste acréscimo está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU.

---

<sup>76</sup> *Vide in* Artigo 269º do CT.



## **CAPÍTULO V - COMPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS NÃO RETRIBUTIVOS**

### **5.1. LEGALMENTE DESCARACTERIZADOS COMO RETRIBUTIVOS**

Estes complementos, previstos no artigo 260º do CT não são em princípio, contrapartida do trabalho em sentido próprio, constituindo-se como meras atribuições patrimoniais típicas, não sendo devidos no pagamento da remuneração do período de férias assim como nos subsídios de férias e de natal.

Este normativo prevê, de forma expressa, um elenco de prestações excluídas do conceito de retribuição sendo que, este não tem carácter taxativo, pois existem outros complementos auferidos pelo trabalhador sem fundamento legal direto, mas que em virtude do princípio da liberdade contratual e da autonomia privada são por analogia e equiparação considerados como tal.

O nº 1 do artigo 260º prevê expressamente que as importâncias recebidas em virtude de deslocações do trabalhador ao serviço do empregador, assim como de novas instalações ou outras despesas, nomeadamente a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outros equiparados não têm carácter retributivo. Não obstante, se estes complementos excederem os respetivos montantes normais, se tiverem sido previstos no contrato de trabalho ou se devam considerar pelos usos como elementos integrantes do conceito de retribuição, passam a ter carácter retributivo e a integrar o conceito.

#### **5.1.1. AJUDAS DE CUSTO, ABONOS DE VIAGEM, DESPESAS DE TRANSPORTE E EQUIPARADOS**

São importâncias recebidas pelo trabalhador para cobrir as despesas de alimentação, alojamento e deslocação ao serviço do empregador. As ajudas de custo aplicam-se a estadias completas, ou apenas a refeições ou a dormidas e têm carácter temporário e/ou transitório, entenda-se que não estão aqui cobertas as despesas normais de deslocação do trabalhador para o emprego, sendo apenas relevante, o acréscimo de despesas ditas normais. Os abonos de viagem e as despesas de transporte destinam-se a custear as viagens e deslocações, e com idêntica *ratio*, incluem-se os abonos de instalação, reservados para cobrir despesas de transferência de um trabalhador, quando é deslocado de um serviço para outro, sito em localidade diferente da atual, que implique uma mudança de residência, assim como as despesas de representação que correspondem aos

custos suportados pelo trabalhador em atividades sociais em representação do empregador.

Por não se tratarem de uma contrapartida da execução da prestação laboral, visando antes compensar os trabalhadores pelos sacrifícios efetuados, as quantias pagas a título de falta de repouso e de horas de viagem não assumem a natureza de retribuição, não relevando para cálculo daquelas prestações complementares.

A doutrina tem considerado, de forma praticamente unânime, o carácter não retributivo deste tipo de complemento, pois não se pode falar de um benefício económico para o trabalhador em sentido estrito, na medida em que se cingem ao reembolso ou assunção de despesas, embora ganhem força retributiva, quando estas sejam estipuladas como tal ou os seus montantes excedam os parâmetros caracterizados como normais, conforme dispõe *in fine* a alínea a) do nº 1 do artigo 260º.<sup>77</sup>

A este preceito também se pronunciou a jurisprudência ao aferir que, o abono de viagem pelo seu carácter regular, periódico e contínuo constitui contrapartida do trabalho, integrando-se no conceito de retribuição na medida em que para o apuramento do valor a receber a esse título excedia os valores normais e inclusive abarcava modos específicos de execução de trabalho.<sup>78</sup> Por outro lado, mais recentemente, o Tribunal da Relação do Porto assentou que o abono de viagem, ainda que com carácter regular não constitui retribuição.<sup>79</sup>

Base de cálculo: A contratualmente acordada, não bastas as vezes são usados como referência os valores apensos para a função pública. Sobre este preceito cfr. Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, a qual Estabelece normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público.

Base de tributação: Sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS quando excedam os limites máximos estipulados para a função pública.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Vide Martinez, Pedro Romano, (2002), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editoria Almedina.

<sup>78</sup> Vide in Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa em 04 de Outubro de 1994, processo nº 0001294, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>79</sup> Acórdão do Tribunal da relação do Porto, em 18 de fevereiro de 2013, processo nº 573/10.OTTSTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>80</sup> Deslocação em viatura própria até €0,36/km; Subsídio de refeição diário €4,27 ou quando atribuído através de vales de refeição até €6,83, ajuda de custo diária para deslocação no país, até €69,19 sendo que para o estrangeiro o valor ascende aos €100,24.



### 5.1.2. ABONO PARA FALHAS

Com as necessárias adaptações mas com idêntico escopo, aplica-se a mesma dinâmica dos subsídios acima referidos ao abono para falhas e ao subsídio de refeição, *infra*.

O abono para falhas é um suplemento remuneratório auferido pelos trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis enquanto exercerem essas funções.<sup>81</sup>

Pela sua definição e descrição parece-me que existe uma incongruência na sua exclusão do conceito de retribuição, pois à semelhança do que sucede com o subsídio de turno, de trabalho noturno e outros modos específicos de execução do trabalho, também este aparenta ser uma compensação pelas contingências do risco acrescido que corre o trabalhador envolvido em transações comerciais pagas nomeadamente em dinheiro e por isso deveria ser considerado como modo específico de execução do trabalho e gozar da idêntica proteção.

Não obstante, não tem sido esse o entendimento legal e jurisprudencial. Legalmente é expressamente excluído do conceito nos termos do n.º 2 do artigo 260.º do CT, não sendo por isso devido, em princípio, a título de remuneração de férias e de subsídio de férias, salvo quando exceda os montantes normais ou tenha sido previsto em contrato ou pelos usos como elemento integrativo da retribuição do trabalhador. No acórdão da Relação do Porto, este refere-se ao abono de falhas com o escopo de cobrir o risco inerente às cobranças efetuada pelo trabalhador, o que no meu ponto de vista deveria ser equiparado ao subsídio de risco quando atribuído, pois também este tem sido classificado como prestação relacionada com as específicas contingências em que o trabalho é desenvolvido.<sup>82</sup>

Base de cálculo: Regulamentado por IRCT ou estipulado sectorialmente.

---

<sup>81</sup> Vide acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 4 de Novembro de 2013, processo n.º 174/09.5TUBRG.P2.

<sup>82</sup> Vide acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 4 de Novembro de 2013, processo n.º 174/09.5TUBRG.P2.

Base de tributação O pagamento do abono para falhas está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU quando exceda o limite de 5% do valor da remuneração mensal.

### 5.1.3. SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

No que concerne ao subsídio de refeição, este não integra o conceito de retribuição, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 260.º do CT, salvo quando excede os montantes normais ou tenha sido previsto em contrato ou se deva considerar pelos usos como tal, nem o seu pagamento resulta de uma obrigação imposta por norma reguladora do contrato de trabalho, ainda que possa vir a ser atribuída com carácter forçoso por estipulação em IRCT.

O subsídio de refeição visa “a assunção pelo empregador das despesas com a alimentação em que o trabalhador incorre por causa da prestação de trabalho”<sup>83</sup> e traduz-se numa compensação pela prestação de trabalho e não num modo específico de execução deste, podendo no entanto, vir a integrar o conceito de retribuição se, à semelhança do que sucede com os abonos acima apresentados, o seu valor exceder largamente o gasto que pretende compensar.

Há jurisprudência no sentido de integrar este complemento no conceito de remuneração<sup>84</sup>, não obstante não é esta a posição que eu defenda e que encontra também ela sustento jurisprudencial, na medida em que o subsídio de refeição visa compensar uma despesa em que o trabalhador incorre diariamente com a alimentação por ter que prestar a sua atividade ao empregador, não podendo aquele utilizá-la para outros fins, i.e., na *ratio* da atribuição do subsídio de alimentação vigora a necessidade de fazer face a despesas concretas que o trabalhador tem de efetuar, mas não faz sentido que deste pagamento advenha um ganho para o trabalhador, pois equivale a um mero valor para cobrir despesas alimentícias.

Pelo exposto, defendo que o subsídio de refeição não é, no meu ponto de vista, devido na remuneração de férias, na medida em que não integra o modo específico de execução do trabalho nem pode ser considerado um benefício económico para o trabalhador, não devendo de igual modo, integrar o cômputo para efeitos da remuneração de férias,

---

<sup>83</sup> Vide Martinez, Pedro Romano, (2002), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editoria Almedina.

<sup>84</sup> Conforme assenta o Tribunal da Relação de Lisboa de 5 de dezembro de 2012.

conforme já anteriormente referido e claramente fica excluído do subsídio de natal, ainda que deva ser considerado para o cálculo do Seguro de Acidentes de Trabalho.<sup>85</sup>

Este subsídio, quando seja devido em virtude de prestação de trabalho suplementar e aplicando-se a mesma *ratio*, mantém a noção não retributiva, nada obstando a que, o trabalho suplementar venha a integrar o conceito de retribuição, apesar do seu carácter de regularidade, não pode ser considerada indicador do seu carácter retributivo por este ter uma clara função compensatória de encargos com alimentação diretamente associados a um efetivo desempenho laboral.<sup>86</sup>

Base de cálculo: Regulamentada por IRCT ou estipulado sectorialmente ou pelos usos ou prática da empresa. Em caso de prestação em regime parcial inferior a cinco horas diárias, este valor é devido na proporção do respetivo período norma de trabalho semanal. Cfr. - Alínea b) do nº3 do artigo 154º do CT. Esta obrigatoriedade restringe-se às situações em o empregador pague o subsídio de refeição.

Base de tributação O pagamento do subsídio de refeição está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU quando exceda os limites aplicáveis aos trabalhadores da função pública, atualmente fixado em €4,27 quando atribuído em dinheiro ou até €6,83 quando creditado em vales de refeição.

#### **5.1.4. GRATIFICAÇÕES OU PRESTAÇÕES EXTRAORDINÁRIAS**

As gratificações concedidas pelo empregador ao trabalhador não integram o conceito de retribuição, assim como as prestações extraordinárias concedidas como recompensas, porque não correspondem a um dever do empregador mas ao seu *animus donandi*. As gratificações vertem o livre arbítrio do empregador ao querer compensar os seus trabalhadores, de forma meramente liberatória, sem qualquer carácter vinculativo e as prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio de bons resultados obtidos pela empresa, como por exemplo a gratificação de balanço, idêntica à repartição nos lucros, cujo intuito poderá residir em incutir interesse aos trabalhadores relativamente aos resultados da empresa. Nada obsta a que o empregador

---

<sup>85</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo IV, o qual incide sobre o pagamento da remuneração de férias vs subsídio de férias e para o Capítulo II, relativamente ao dever acessório do empregador subscrever um seguro de acidentes de trabalho.

<sup>86</sup> Vide Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 21 de março de 2013.

queira gratificar o trabalhador este ano e que já não o recompense no próximo, pois a atribuição destas bonificações não se encontram sinalagmaticamente intrínsecas à atividade do trabalhador e correspondem a uma mera doação, nos termos do nº 1 do artigo 94º do CC, não violando o princípio da igualdade retributiva, alínea a) nº 1 do artigo 59º da CRP, em caso desta atribuição não valer *erga omnes* dentro da organização.

Sobre o carácter excepcional para considerar estes elementos como retributivos, o legislador não prevê atualmente qualquer restrição, ainda que não tenha sido sempre assim, pois em legislação anterior previa-se a sua atribuição como retribuição considerando o seu carácter regular estável, independentemente da variabilidade do seu montante.<sup>87</sup> O artigo 47º do CCont define regularidade como sendo um “direito do trabalhador, por se encontrar pré-estabelecida segundo critérios objectivos e gerais, ainda que condicionais, por forma a que este possa contar com o seu recebimento, independentemente da frequência da concessão.”

Tem sido pacífico o entendimento na exclusão do cômputo destas gratificações no pagamento do subsídio de férias e remuneração de férias.<sup>88</sup>

Base de cálculo: Fica dependente da liberalidade e da boa vontade do empregador.

Base de tributação: O pagamento das gratificações está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS, relativamente à TSU, estão sujeitos, contudo esta sujeição só entrará em vigor quando for regulamentada.

#### **5.1.5. PRÉMIOS DE DESEMPENHO, PRODUTIVIDADE, MÉRITO E ASSIDUIDADE**

Da alínea c) do nº 1 do artigo 260º interpretando-se *a contrario*, sempre que as prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho, mérito ou assiduidade sejam antecipadamente garantidas estão incluídas e são consideradas retribuição. Não obstante o conceito ‘antecipadamente garantido’ é por lacuna legal, discricionário e de penosa definição, pois a lei não o define. Segundo algum entendimento doutrinal<sup>89</sup> o pagamento da prestação estará antecipadamente garantido se, objetivamente um trabalhador médio colocado na posição do trabalhador premiável conseguisse em concreto, com o seu mero

---

<sup>87</sup> Cfr. Redação do texto do nº 3 do artigo 261 da Lei 99º/2003.

<sup>88</sup> A este propósito cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de março de 2009, processo nº 2195/05.8TTLSB-4.

<sup>89</sup> Marecos, Diogo Vaz, (2013, 2ª Edição), *Código de Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora

trabalho habitual, preencher as condições para atribuição do prémio. No meu entendimento considero que estas prestações, pela sua razão de ser, não deveriam ser garantidas de forma antecipada, pois na sua *ratio* creio depender uma determinada prestação de trabalho ulterior à sua atribuição e prévia ao seu recebimento, na expectativa de em virtude de um desempenho meritório e distintivo e eventualmente uma avaliação, vir a ser reconhecida a atribuição em concreto da bonificação, tal como sucede na atribuição do prémio de assiduidade, o qual pretende, à partida reduzir o absentismo do trabalhador, assim como nas avaliações de desempenho cujo objetivo é avaliar o desempenho e o mérito do trabalhador. Em ambas as situações, tais condições apenas poderão ser atestadas depois da prestação de trabalho e nunca de forma antecipada.

Base de cálculo: Fica dependente da liberalidade e da boa vontade do empregador.

Base de tributação: O pagamento das gratificações está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS, relativamente à TSU, estão sujeitos, contudo esta sujeição só entrará em vigor quando for regulamentada.

#### **5.1.6. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DA EMPRESA**

Não integra, em princípio o conceito de retribuição, desde que esteja assegurada uma retribuição ao trabalhador pelo contrato ou diretamente por remissão para o IRCT aplicável. Cfr. - alínea d) do nº 1 do artigo 261º do CT. Tal significa que sempre que esteja fixada uma retribuição de outra natureza, certa, variável ou mista, a participação nos lucros não será considerada retribuição, passando a sê-lo no caso de constituir a única retribuição estipulada, neste caso uma remuneração variável, que não poderá ser inferior ao SMN.

Base de cálculo: Os montantes atribuídos como participação nos lucros ou nos resultados da empresa, dependentes da liberalidade e da boa vontade do empregador.

Base de tributação: O pagamento destas participações está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS, relativamente à TSU, estão sujeitas, contudo esta sujeição só entrará em vigor quando for regulamentada.

## **5.2. OUTROS TENDENCIALMENTE CARACTERIZADOS COMO NÃO RETRIBUTIVOS**

Na jurisprudência lê-se, designadamente, que a dificuldades no domínio dos complementos remuneratórios reside precisamente na circunscrição das prestações que são contrapartida do modo específico da execução do trabalho, das que não são retributivas, das que são ou não devidas no cômputo de determinadas remunerações, pois existe uma panóplia infindável de complementos, alguns sem designação legal, mas ainda assim válidos no âmbito do princípio da liberdade contratual e da iniciativa da autonomia privada. Neste sentido crescem aos complementos *supra* identificados em epígrafe outros, que embora não se encontrem legalmente previstos, devido à sua natureza e atribuição no composto salarial, são classificados, pela jurisprudência, como complementos remuneratórios, podendo ou não vir a integrar o conceito de retribuição assim como a sujeição ao princípio da irredutibilidade salarial.<sup>90</sup> Vejamos alguns exemplos:

### **5.2.1 COMISSÕES**

Relativamente a esta prestação, impera a questão de saber se as comissões integram ou não o conceito de retribuição. Encontra-se jurisprudência e doutrina no sentido da exclusão e outras no sentido de inclusão das seguintes prestações nos subsídios de férias e na remuneração de férias. A comissão opera como uma recompensa, na maioria das vezes financeira, oferecida em virtude do cumprimento de metas ou objetivos definidos previamente, com o intuito de incentivar os resultados comerciais, na expectativa de estimular a produtividade do trabalhador que pode vir a receber, eventualmente, um acréscimo remuneratório além da remuneração que já é certa enquanto contrapartida do vínculo laboral existente.

Nos termos do artigo 261º do CT, a retribuição pode se certa, variável ou mista. Até ao momento sempre nos referimos à remuneração como sendo certa, i.e., calculada em função do tempo de trabalho, já não o é quando falamos de remuneração variável, sendo

---

<sup>90</sup> A este propósito, Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de março de 2009 “As prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.”

esta por norma, definida segundo o critério que as partes estipularem, nada obstando que de forma supletiva o legislador tenha definido como critério, a média das últimas doze prestações mensais ou a média do tempo de execução do contrato, caso este tenha tido duração inferior. *In fine* e na prática, vigoram apenas duas modalidades de retribuição: certa ou mista, na medida em que o legislador parece ter proibido que o salário do trabalhador tenha carácter único e exclusivamente variável.<sup>91</sup>

A jurisprudência tende a classificar as comissões como retribuição, e afirma inclusive que o valor das comissões deve, de forma inequívoca, fazer parte da base de cálculo dos subsídios de férias e de natal, assim como da remuneração de férias. Neste sentido pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa em 30 de junho de 2010 “Auferindo o trabalhador uma retribuição certa acrescida de comissões sobre as vendas efectuadas, é inquestionável que, face ao carácter retributivo das comissões, o valor das comissões deva integrar a retribuição das férias bem como o respectivo subsídio, sendo o valor das comissões mensais variável, temos como mais consentâneo para o cálculo do valor da retribuição das férias o critério da média das comissões auferidas no ano de referência do direito a férias. Face ao exposto considera-se de igual modo que estão por isso sujeitas ao princípio da irredutibilidade.”<sup>92</sup>

Sob esta corrente, a qual subscrevo, a doutrina considera que as comissões integram o conceito de retribuição, na vertente variável e devem por isso integrar o cálculo do subsídio de férias e da remuneração de férias. Consideram as comissões como recompensa da forma particular da realização da atividade, pelo que se insere no conceito de modo específico de execução do trabalho, sendo por isso devida em ambas as remunerações, férias e subsídio de férias), sob a fórmula de cálculo da média dos últimos 12 meses ou ao tempo de execução do contrato, quando este tenha durado menos tempo.<sup>93</sup>

Por outro lado há quem defenda que as comissões devem ser excluídas do conceito de retribuição e por tal não incluídas em qualquer subsídio de férias. A este propósito pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, em 12 de março de 2009. Esta corrente

---

<sup>91</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo III, o qual incide sobre o aspeto social do salário.

<sup>92</sup> *Vide in* Acórdão do STJ de 16 de janeiro de 2008.

<sup>93</sup> Para mais desenvolvimentos Cfr. Marecos, Diogo Vaz, (2013, 2ª Edição), *Código de Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

jurisprudencial tem partido do pressuposto que a remuneração base a que o artigo 258º do CT alude, refere-se apenas à retribuição certa, pelo que sendo estas remunerações variáveis não podem ser incluídas no conceito.<sup>94</sup>

### 5.2.3. GORJETAS

Definem-se como uma gratificação em sinal de reconhecimento e agradecimento, nomeadamente no sector hoteleiro, de restauração e casa de jogos, casinos, em expansão para outros sectores, v.g., taxistas, cabeleireiros. Ainda que se considere que o recebimento das gorjetas ocorre em virtude da existência de um vínculo contratual entre um empregador e o trabalhador que as recebe, i.e., se não fosse o desempenho daquelas funções em virtude da existência da relação contratual, o beneficiário não teria direito às gratificações, conclui-se que não se enquadram no conceito de retribuição porque extrapolam o sinalagma contratual, ainda que intrinsecamente conectados em estreita relação com a prestação de trabalho e correspondem a um acréscimo salarial. Não integram de igual modo o conceito de retribuição, na medida em que são prestadas por terceiros que não o empregador.

Base de cálculo: em Portugal a atribuição de gorjetas ocorre por desejo do contribuinte, sendo este variável e sem qualquer mínimo legalmente exigido, ao contrário do que sucede noutros países.

Base de tributação: Encontram-se abrangidos pela tributação em sede de IRS.

### 5.2.4. SUBSÍDIO DE EXCLUSIVIDADE

O que define a obrigação de exclusividade é a limitação da atividade profissional do trabalhador, esteja, ou não, em concorrência com a atividade desenvolvida pelo empregador, ou seja, decorre do carácter inextensível da atividade poder ser prestada a outros empregadores, este subsídio tem particular relevância no que concerne a profissões liberais, nomeadamente jornalistas, fotógrafos, etc. Nesse sentido, *vide* alínea f) do nº 1 do artigo 128º do CT, sob o dever de lealdade. Sendo um modo específico de execução do trabalho, na medida em que compensa uma dedicação exclusiva ao empregador, é um complemento redutível, podendo ser retirado sem incorrer em violação do princípio da irredutibilidade. *A contrario*, enquanto for devido carece de irredutibilidade e deve ser

---

<sup>94</sup> *Vide in* Acórdão do STJ de 31 de março de 2004, processo nº 04S2955.



integrado para efeitos de contagem do composto da remuneração de férias e do subsídio de férias.

Assentou o STJ na sua decisão datada de 4 de maio de 2005 “O princípio da irredutibilidade da retribuição não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, ficando afastadas as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho ou a situações de desempenho específicas (como é o caso de isenção de horário de trabalho), ou a maior trabalho (como ocorre quando se verifica a prestação de trabalho para além do período normal de trabalho). (...) Por isso, não existindo estipulação no contrato de trabalho que confira ao autor o direito irreversível de trabalhar em regime de exclusividade, cessada a prestação de trabalho em regime de exclusividade na sequência de válida determinação da ré, cessa também o fundamento para o pagamento de tal subsídio, sem que isso implique violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.”

#### **5.2.5. SUBSÍDIO DE DISPONIBILIDADE**

Por analogia e equiparação, aplica-se a este regime, o aplicável ao subsídio de exclusividade, remetendo para o referenciado regime.

A este preceito o Tribunal da Relação de Lisboa, proferiu na sua sentença de 16 Dezembro 2009 “O subsídio de disponibilidade pago pela TAP aos técnicos de manutenção de aeronaves que estão de “prevenção” não tem natureza retributiva, uma vez que a justificação objectiva desta prestação não é a actividade prestada, mas a especial penosidade que decorre do facto do trabalhador estar disponível para interromper o gozo do seu direito ao descanso e ir trabalhar, ou seja, o custo superior que tem para este o facto de lhe poder ser exigida a interrupção do seu período de descanso para ir trabalhar. Embora nas situações de trabalho nocturno habitual faça sentido qualificar o acréscimo remuneratório como retribuição, por se tratar de uma contrapartida regular e periódica do modo habitual de execução do trabalho, o acréscimo remuneratório de 100% que a TAP paga aos técnicos de manutenção de aeronaves que prestem mais de 30 horas nocturnas de trabalho, não pode ser considerado parte integrante da retribuição, pois além de ter carácter ocasional, visa compensar a maior penosidade, o maior risco para a saúde que resulta do trabalho prestado durante um número tão elevado de horas nocturnas.”

### **5.2.6. SUBSÍDIO DE TRANSPORTE**

Neste âmbito é importante distinguir entre o conceito de despesas de transporte, nos termos do nº 1 do artigo 260º do CT e a noção de subsídio de transporte. Aquelas não são, por regra, consideradas retribuição à semelhança das ajudas de custo e nos mesmos termos e propõem compensar o trabalhador por deslocações, com carácter excecional, ao serviço da empresa. Por outro lado no intento do subsídio de transporte vigora a compensação do trabalhador das despesas, ditas normais e regulares, com as deslocações de casa para o local de trabalho e vice-versa, à analogia do que sucede com o subsídio de refeição, revelando ser a sua concessão, uma liberalidade do empregador, não sendo imperioso o seu pagamento por força de qualquer disposição legal ou regulamentar.

Pelo exposto não faz sentido, à semelhança do que sucede com o subsídio de refeição, que seja considerado parte integrante da retribuição, sendo por isso desprovido de irredutibilidade, pois não correspondente à contrapartida do trabalho prestado nem a um modo específico de execução do trabalho, visando apenas compensar o trabalhador pelos encargos com a deslocação diária, não sendo este devido quando não exista efetiva prestação de trabalho. A este propósito assentou o STJ, em 18 de Abril de 2007, quando afirmou que este subsídio não deve ser computado para feitos do cálculo da remuneração de férias e respetivos subsídios de férias e de natal.

Base de cálculo: Regulamentado por IRCT ou estipulado sectorialmente ou pelos usos ou prática da empresa.

Base de tributação O pagamento do subsídio de transporte está sujeito à liquidação da sobretaxa e pagamento de IRS e TSU quando exceda os limites aplicáveis aos trabalhadores da função pública.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> cfr. Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, a qual estabelece as normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público

## CAPITULO VI – PRESTAÇÃO RETRIBUTIVA NÃO PECUNIÁRIA

### 6.1. RETRIBUIÇÃO EM ESPÉCIE

A retribuição em espécie reconduz-se à atribuição de uma prestação não pecuniária, em géneros ainda que, mantenha o seu carácter patrimonial, conforme dispõe o artigo 259º do CT. O legislador estipulou que a retribuição em espécie não pode exceder a parte em dinheiro, salvo se tal for estipulado por IRCT.

A vantagem associada ao pagamento da retribuição em espécie, advém muitas vezes dos benefícios fiscais e tributários incidentes sobre esta vertente remuneratória, pois o encargo incidente sobre estes benefícios é menor do que a carga fiscal que recai sobre a parte auferida em dinheiro o que vem estipulando a atribuição, por parte dos empregadores, deste tipo de complemento.

Além da viatura automóvel, em Portugal, as empresas atribuem como benefícios planos médico de saúde, seguros de vida e de acidentes pessoais, telemóvel, *plafond* de cartão de combustível ou dias de férias extra, sendo que o mais comum é o automóvel e o menos comum é o plano de pensões. A retribuição em espécie continua a ser uma das componentes mais valorizadas no pacote de compensação no seu global.

Relativamente à retribuição em espécie é relevante abordar os efeitos da sua atribuição durante situações de suspensão do contrato de trabalho.

Os efeitos da suspensão do contrato de trabalho encontram-se previstos no artigo 295º do CT e a este preceito, convencionou-se que, durante a suspensão do contrato mantêm-se os direitos, os deveres e garantias das partes, salvo aqueles que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, pelo que se pode assumir que o dever retributivo do empregador não é devido durante este período, na medida em que, sendo este uma contrapartida da prestação de trabalho, não havendo prestação de trabalho, não há por consequência dever de retribuir.

Conclui-se portanto e de forma consensual que, independentemente da retribuição em espécie integrar o conceito de retribuição ou consistir numa mera liberalidade do empregador, não é devida durante a suspensão do contrato de trabalho, assim como não a é, a retribuição em dinheiro.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> A este ditame pronunciou-se o STJ, em 21 de fevereiro de 2006, processo nº 04S4336.

### 6.1.1. VEÍCULO AUTOMÓVEL

Tem sido controversa a atribuição do veículo automóvel como parte integrante da retribuição, nomeadamente no que concerne à sua utilização fora do horário de trabalho e para fins que não profissionais. Quando a viatura automóvel é atribuída em função do cargo que o trabalhador exerce, v.g., um técnico comercial ou um diretor, e a sua utilidade restringe-se única e exclusivamente a questões profissionais, não subsiste qualquer hesitação, concluindo-se de forma consensual que nestas situações o uso da viatura automóvel não pode ser considerado retribuição, na medida em que a sua utilização é indexada e pressuposto da sua função e serviço prestado, constituído por isso uma ferramenta de trabalho, devendo o trabalhador zelar pela sua conservação e boa utilização, nos termos da alínea g) do artigo 128º do CT.

Distinta disposição, e um quanto ao tanto controverso, é a que sucede quando o seu uso extrapola o profissional e entra na esfera pessoal. Por exemplo, nos casos em que a viatura é adjudicada para uso extra profissional, inclusive durante fins-de-semana e período de férias. Aqui importa apurar as condições em que a viatura é concedida, i.e., a qualificação ou não como retribuição varia consoante a utilização para fins pessoais significa ou não uma mera liberalidade por parte do empregador, i.e., consoante se evidencie que o uso para fins pessoais se traduziu numa mera tolerância por parte do empregador ou antes, numa verdadeira intenção de atribuição de um benefício económico ao trabalhador, que neste caso e no meu entendimento deverá ser clarificado antecipadamente pelo empregador como tal e estipulado contratualmente quando assim seja, pois quando o não é, a intenção do empregador esgota-se na faculdade de proporcionar uma mera generosidade ao trabalhador. Ainda que o legislador presuma que tudo é retribuição até que prove o contrário.<sup>97</sup>

A este propósito tem-se pronunciado a jurisprudência. Nesse sentido explicou o Tribunal da Relação de Lisboa, em 22 de janeiro de 2005: “O nosso Supremo Tribunal tem entendido uniformemente que a atribuição a um trabalhador de veículo automóvel, com despesas de manutenção a cargo da entidade patronal para o serviço e para o uso particular, constitui ou não retribuição conforme se prove que essa retribuição é feita com carácter obrigatório e não como um ato de mera tolerância”. Entende-se que tem carácter vinculativo quando decorra da lei, de IRCT, cláusula contratual, regulamentação interna

---

<sup>97</sup> Presunção ilidível prevista no nº 3 do artigo 258º do CT.

ou pelos usos, sendo que na ausência de qualquer um destes fundamentos, a sua atribuição consistirá numa mera liberalidade do empregador.

Assim sendo conclui-se que, caso o empregador consiga derrubar e ilidir a presunção de que o uso da viatura constitui uma mera tolerância, estamos perante um complemento que não é retribuição, se pelo contrário, o empregador não conseguir provar a natureza da liberalidade e se concluir que esta traduz um benefício económico para o trabalhador, aí deverá integrar o conceito de retribuição. A este propósito assentou o STJ em 30 de abril de 2014.<sup>98</sup>

O Tribunal da Relação do Porto, 17 de setembro de 2012, decidiu que quando se prove que esta constitui um elemento essencial do contrato, cuja inexistência não teria culminado na celebração do vínculo contratual, é obrigatória e por isso considerada uma componente da retribuição. Já o STJ reforçou o seu carácter retributivo e inquestionável irredutibilidade ao deliberar que “Tendo-se provado que o empregador distribuiu ao trabalhador um veículo ligeiro de passageiros para seu uso exclusivo, ficando todos os encargos, manutenção, seguros, portagens e combustível a cargo daquela e que o trabalhador utilizava a viatura para uso exclusivo, nas deslocações da residência para o local de trabalho, nos fins-de-semana e férias, para efeitos pessoais, a mencionada atribuição de veículo automóvel assume natureza retributiva, estando o empregador vinculado a efectuar, com carácter de obrigatoriedade, essa prestação.”<sup>99</sup>

Base de tributação viatura para uso pessoal: Se a viatura é atribuída como retribuição em espécie, ou seja, quando se prove que a viatura é cedida para uso pessoal, é sujeita a tributação, correspondente a 0,75% do custo de aquisição da viatura.

O artigo 46º-A do CCont considera a viatura para uso pessoal como retribuição em espécie quando tal deva constar de acordo escrito do qual conste a afetação em permanência da viatura ao trabalhador, a referência ao suporte, por parte do empregador, dos encargos com a viatura e com a sua utilização, assim como a menção expressa da possibilidade de utilização para fins pessoais ou da possibilidade de utilização durante 24 horas por dia.

Nos termos do artigo 46º do CCont, “consideram-se remunerações as prestações pecuniárias ou em espécie que nos termos do contrato de trabalho, das normas que o

---

<sup>98</sup> Processo nº 714/11.00TTPRT.P1.S1.

<sup>99</sup> Vide Acórdão de 30 de abril de 2014 e acórdão do STJ de 18 de dezembro de 2013.

regem ou dos usos são devidas pelas entidades empregadoras aos trabalhadores como contrapartida do seu trabalho e delimita na alínea s) que integra a base de incidência contributiva “as despesas resultantes da utilização pessoal pelo trabalhador de viatura automóvel que gere encargos para a entidade empregadora nos termos do artigo seguinte.”

Base de tributação da viatura como instrumento de trabalho: Neste caso aplicam-se os limites de isenção previstos nos termos da alínea d) do nº3 do artigo 2ª do CIRS. Constituem base de tributação as importâncias auferidas pela utilização de automóvel próprio em serviço da entidade patronal, na parte em que ambas excedam os limites legais ou quando não sejam observados os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado.<sup>100</sup>

### **6.1.2. DISPOSITIVO MÓVEL, CARTÃO DE CRÉDITO E EQUIPARADOS**

Contornos idênticos ao da atribuição da viatura automóvel, têm o uso do telemóvel e do cartão de crédito cedidos pelo empregador, assim como o computador portátil ou acesso à internet suportados pelo empregador, também estes associados ao desempenho de determinadas funções.

Se a sua utilidade se esgota durante o período laboral, perentória e factualmente não estamos perante componentes retributivas e não suscita qualquer questão. Já não será tão linear se o seu uso se estender a outros períodos e outras práticas que não as praticadas em contexto laboral.

Ainda que, no meu entendimento seja ainda mais flagrante que estes elementos, nomeadamente o uso do telemóvel e o uso do portátil, não possam ser considerados retribuição mas meros instrumentos de trabalho, pois ainda que usados fora do período normal de trabalho, poderão continuar a ter utilidade meramente profissional, ainda assim, prevalece a presunção de que tudo é retribuição, devendo o empregador provar que assim o não é.<sup>101</sup>

### **6.1.3. OUTROS BENEFÍCIOS PATRIMONIAIS**

«*Fringe benefits*», é o estrangeirismo que traduz outros benefícios e regalias adicionais, normalmente associados a determinados cargos de responsabilidade e de chefia. A

---

<sup>100</sup> Cfr. Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, a qual Estabelece normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público.

<sup>101</sup> A este propósito *vide in* Acórdão STJ de 24 de setembro de 2008 e Acórdão do STJ de 26 de maio de 2015.

questão coloca-se em saber se a atribuição destes benefícios com carácter patrimonial, integram ou não o conceito de retribuição, neste caso retribuição em espécie, com carácter patrimonial.

Englobam-se neste conceito, a atribuição de prémios de seguros de vida, de saúde, poupança-reforma, subsídios para assistência médica, medicamentosa ou por encargos familiares, empréstimos para compra de habitação e viatura automóvel, acesso a bens e serviços para o trabalhador ou para membros da família e prestações de pré-reforma.

No desígnio da atribuição destes benefícios creio estar o contributo para a satisfação na esfera da vida pessoal do trabalhador na expectativa deste aumentar a sua motivação, desempenho e realização profissional e reduzir o absentismo, com vista a incrementar o desempenho e fomentar a produtividade em prol do empregador.

Salvo melhor opinião, entendo que para esta tipologia vigora o princípio de que não integram o conceito de retribuição, correspondendo a uma mera tolerância e liberalidade do empregador, estando este na faculdade de, a qualquer momento, os poder retirar salvo, claramente, se a sua atribuição estiver expressamente prevista em clausulado contratual, sob pena de poder vir a integrar o conceito, o que por norma, não se verifica. Neste âmbito o ónus de provar que tais benefícios não são retribuição caberá sempre do empregador.

A este preceito o Tribunal da Relação de Lisboa, em 12 de julho de 2007 assentou que “Têm natureza retributiva os seguros de vida e acidentes pessoais, enquanto benefícios que a entidade patronal decidiu, através de ordens de serviço, atribuir aos seus trabalhadores, por integrarem prestações regulares e periódicas com inegável valor patrimonial, gerando nos últimos uma legítima expectativa quanto ao recebimento dessa atribuição. II- Sendo tais ordens de serviço aceites pelos trabalhadores não podem ser alteradas por determinação unilateral do empregador.”





## CAPITULO VII – O PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE

### 6.1. ARTIGO 129º DO CÓDIGO DO TRABALHO

*Irredutível*, algo que não se pode decompor, que não é reduzível. É com base nesta conceção que assenta o princípio da irredutibilidade da retribuição. Este princípio visa garantir ao trabalhador estabilidade económica e segurança jurídica na vigência do vínculo contratual, proibindo o empregador, de forma arbitrária e discricionariamente, de diminuir a retribuição do trabalhador. A diminuição da retribuição não é lícita por decisão unilateral do empregador, nem por mero acordo entre as partes, protegendo-se o trabalhador de eventuais pressões ou acordos sob coação exercidos por parte do empregador.

No escopo deste princípio habita a imposição de asseverar ao trabalhador uma existência condigna a que este tem direito nos termos constitucionalmente plasmados, vertida na alínea a) do nº 2 do artigo 59º da CRP, devendo a retribuição assegurar-lhe o mínimo vital e das condições de vida, individuais e familiares, conforme já analisado nesta dissertação. Intrinsecamente arrolado com este princípio, ergue-se o princípio da intangibilidade salarial, através do qual se garante a impenhorabilidade parcial da retribuição, i.e., tendo em consideração a função alimentar que o salário proporciona ao trabalhador e à respetiva família, é legalmente interdita a retirada de uma percentagem do salário do trabalhador com vista a garantir essa mesma função, tendo o legislador imposto um limite máximo de penhorabilidade que não pode ser, em qualquer circunstância, inferior ao salário mínimo nacional.<sup>102</sup>

O CT, no seu artigo 129º, elenca as garantias do trabalhador enquanto parte contratual e estabelece, especificamente na sua alínea d) que é proibido ao empregador “Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.<sup>103</sup>

É irredutível, aquilo que *prima facie*, houver que considerar-se retribuição, sendo insuscetível de modificação unilateral pelo empregador. Tal insusceptibilidade diz não só ao valor da prestação mas também ao título da atribuição patrimonial, quando este tenha

---

<sup>102</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo III, o qual incide sobre o aspeto social do salário.

<sup>103</sup> Este princípio vigora igualmente noutros ordenamentos jurídicos, como é o caso de Itália.

fundamento em lei, IRCT ou estipulação contratual, diferentemente do que acontece quando a nomenclatura é definida em regulamentação interna ou por prática continuada da empresa.<sup>104</sup>

Respeita apenas ao valor da prestação (podendo o empregador eliminar o respetivo título), se assentar em regulamentação interna ou prática continuada.

Este princípio impede a diminuição do valor da retribuição, mas *contrario sensu* não obsta ao seu aumento, pelo que são frequentemente acordados aumentos de retribuição ou ajustamentos diretamente relacionados com a perda de complementos salariais.

Tais aumentos podem ocorrer por acordo das partes, por IRCT ou por norma legal, quando exista alteração para categoria superior e esta exija uma revisão salarial.

Este princípio também não obsta à alteração, por parte do empregador, do modo de cálculo da retribuição, na relação entre a remuneração base e os respetivos complementos, podendo deixar de ser pagos determinados complementos salariais, mas em contrapartida aumenta-se proporcionalmente a respetiva remuneração base, desde que evidentemente, tal alteração não fira o princípio da irredutibilidade.

Para aferir a cobertura do princípio da irredutibilidade é fundamental identificar o seu escopo de aplicabilidade, i.e., identificar o conceito de retribuição que se encontra abrangido por esta estabilidade salarial, pois esta garantia não se aplica à conceção ampla de retribuição ou ao salário real, na medida em que não se aplica a todas as vantagens económicas que o trabalhador auferir como contrapartida ou não do seu trabalho, mas abrange unicamente a retribuição em sentido estrito ou técnico, pois esta corresponde ao conjunto dos valores que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em virtude do trabalho prestado ou, em termos económicos, corresponde ao salário nominal, i.e., ao número de unidades monetárias pagas. É isto que se conclui do decorrente do disposto no artigo 258º do CT, limitando o alcance da irredutibilidade à retribuição em sentido estrito, que atesta a importância da qualificação das diversas prestações integrativas da remuneração.

Neste sentido é de extrema importância qualificar o composto global do salário, conhecer a sua composição, permitindo a qualificação de cada uma das prestações pecuniárias

---

<sup>104</sup> A este preceito *vide in* Fernandes, António Monteiro, (2012, 16ª Edição), Direito do Trabalho, Coimbra, Editora Almedina

como retribuição ou como atribuição patrimonial de outra natureza que não retributiva, o que conforme analisado ao longo dos capítulos anteriores, vai determinar se cada uma das parcelas do composto salarial está ou não sujeita ao princípio da irredutibilidade.<sup>105</sup>

Conforme analisado em capítulos precedentes, é legítimo ao empregador diminuir ou retirar determinados componentes salariais, sem ferir o princípio da irredutibilidade, pois na prática estes revelam resultar de uma contingência específica do modo de execução de trabalho, que deixa de ser devida quando o trabalhador deixa de prestar o trabalho nas condições especiais em que o vinha prestando, v.g. trabalho noturno, subsídio de turno, trabalho suplementar, isenção do horário de trabalho.

Além destes complementos, existem outros que são, por força de normativo legal, afastadas do conceito de retribuição em sentido técnico e expressamente classificadas de natureza não retributiva, v.g., os elementos constantes do artigo 260º do CT.<sup>106</sup>

Acresce ao exposto, outras situações, em que o dever de retribuir não é exigível, na medida em que a falta de pagamento se traduz numa mera consequência de não prestação do trabalho, como é o caso de ausências do trabalhador que determinam a perda de retribuição e a sanção disciplinar com suspensão do contrato de trabalho, em que o legislador dispensa o empregador de cumprir pontualmente o pagamento da retribuição.

No nosso ordenamento jurídico, não vigoram vínculos contratuais *ad aeternum*, ainda que se preveja a existência de relações contratuais duradouras e por tempo indeterminado, pelo que é natural que estas não se mantenham inalteráveis ao longo do decurso do tempo e possam vir a sofrer eventuais mutações durante a sua vigência, tendo sido nesse sentido que o legislador estabeleceu o princípio da irredutibilidade: se por um lado quis garantir a estabilidade da retribuição ao trabalhador, por outro tencionou proteger o empregador de eventuais vicissitudes contratuais, ressaltando certas limitações a este princípio.

---

<sup>105</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para os Capítulos IV e V, os quais incidem, respetivamente, sobre o conceito de retribuição e os complementos remuneratórios não retributivos.

<sup>106</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo V, o qual incide sobre os complementos remuneratórios não retributivos.

As limitações ao princípio da irredutibilidade são admissíveis por norma reguladora do contrato de trabalho, por IRCT ou por contrato individual de trabalho, apenas quando prevista por lei, pelo que serão estas que irei analisar de seguida.

### **6.1. LIMITAÇÕES AO PRINCIPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

É com base no preceito do artigo 129º do CT que nasce o princípio da irredutibilidade salarial, i.e., o princípio nos termos do qual não pode ser diminuída a retribuição do trabalhador, salvo por estipulação legal prevista no CT ou por IRCT.<sup>107</sup>

No que concerne às situações previstas no CT, é admitida a diminuição da retribuição em caso de mudança do trabalhador para categoria inferior, em condição de mobilidade funcional, em caso de prestação de trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, em virtude da cessação de comissão de serviço e retoma de anteriores funções, bem como em situação de *lay-off* (cfr. Artigo 119º, 120º, 154º, 160º e 305º respetivamente).

#### **7.2.1. MUDANÇA PARA CATEGORIA INFERIOR (Artigo 119º do CT)**

A categoria profissional padece de forte proteção legal e não pode ser unilateral e discricionariamente alterada pelo empregador, sendo que a lei procura restringir as possibilidades de regressão e alteração *in pejus* do estatuto profissional do trabalhador para o qual foi inicialmente contratado ou posteriormente promovido, na medida em que a categoria profissional se revela uma garantia do trabalhador, devendo esta ser preservada nos termos da alínea e) do artigo 129º do CT.

Ainda assim e por forma a contemplar eventuais vicissitudes contratuais, o legislador previu a mudança para categoria inferior sob apertada restrição, tal como a prevista no disposto do artigo 119º do CT.

A diminuição de categoria do Trabalhador exige o cumprimento de requisitos materiais e formais. O primeiro traduz-se na existência de uma necessidade premente/urgente da empresa ou do trabalhador e a segunda na formalização de um acordo entre as partes.

Não obstante, esta diminuição de categoria não implica, necessariamente a diminuição da retribuição, sendo a proibição da diminuição da retribuição também ela uma garantia do trabalhador (cfr. Alínea d) do artigo 129º do CT) ainda assim, quando esta se verifica, é

---

<sup>107</sup> A este propósito consultar o disposto no artigo 2º do CT, o qual cataloga os diferentes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

exigida, além dos requisitos *supra* referidos, uma autorização prévia do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, sendo o atual organismo competente a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho).

Nas doudas palavras de Diogo Vaz Marecos<sup>108</sup> na *ratio* desta permissiva, entenda-se diminuição da categoria e conseqüente diminuição da retribuição, reside o facto de poderem ocorrer “vicissitudes laborais” de ambas as partes: por um lado se a viabilidade dos restantes postos de trabalho da empresa estiverem em causa caso não se verifique a diminuição de categoria, ou quando, por facto não imputável ao trabalhador este fica impedido de exercer as funções para as quais foi inicialmente contratado e que vinha exercendo, um acidente ou uma doença que implique a perda de funções cognitivas ou físicas necessárias ao desempenho das suas funções, ainda que não afete a prestação de trabalho na sua totalidade, i.e., apesar das limitações, o trabalhador reúne condições para a prestação de trabalho, ainda que seja noutras circunstâncias e com recurso a eventuais novas e/ou outras funções, implicando desta forma uma modificação do objeto do contrato de trabalho. Este impedimento pode ser temporário ou definitivo, não obstante não é determinante para a impossibilidade prestação de trabalho, i.e., não estamos a falar de uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho, nos termos do disposto na alínea b) do artigo 343º do CT, como por exemplo a ocorrência da sua morte.

Ainda que sem fundamento legal, mas com forte tendência jurisprudencial, posição igualmente por mim subscrita, é a possibilidade de diminuir a categoria do trabalhador quando em causa, estão funções e/ou cargos de chefia e direção.

Segundo alguma jurisprudência, as funções de chefia ou direção implicam o exercício de um ‘mandato’ do empregador, que no âmbito do uso do seu poder de direção atribuí ao trabalhador as referidas funções com base nas suas competências técnicas e profissionais, mas acima disso prevalece a confiança e a responsabilidade depositada na pessoa do trabalhador, não sendo expectável que esta promoção seja definitiva e irreversível, sob pena de não poder deixar de exercer um cargo de chefia e/ou direção quando exista perda de confiança ou violação do dever de responsabilidade no exercício das referidas funções.

---

<sup>108</sup> Vide in, Marecos, Diogo Vaz, (2013, 2ª Edição), *Código de Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

Ainda neste âmbito é entendimento de Diogo Vaz Marecos<sup>109</sup> que “A vir a ser decidido pelo empregador aplicar esta doutrina, em cada caso concreto devem ser esclarecidas as razões da quebra de confiança no trabalhador para o desempenho das funções de chefia para que tinha sido nomeado.”

O Acórdão do STJ datado de 29 de Novembro de 1995 defende que “Atenta a especificidade dos cargos de direcção e de chefia (tal como o cargo de gerente bancário), resultante de neles se projectar o poder directivo originário do empregador, envolvendo, por isso, uma especial valoração dos elementos confiança e nível de responsabilidade atribuída, não pode ligar-se à nomeação para o exercício dum cargo dessa natureza, a aquisição por parte do trabalhador dum direito ou mesmo duma legítima expectativa.(...) Em circunstância de crise de confiança no trabalhador, o empregador pode exonerá-lo ou suspendê-lo do exercício de tais funções, atribuindo-lhe outras contidas no objecto do contrato de trabalho.” Já o Acórdão do STJ de 20 de Janeiro de 2000 reforça que “Ao Director de Serviços são delegadas competências hierárquicas e funcionais e, no uso do seu poder de direcção a entidade patronal pode retirar aquelas funções de chefia, pelo que o trabalhador não adquire em definitivo a categoria de Director de Serviços que lhe não pode ser reconhecida como efectiva e irreversível.». Ainda a este propósito o Acórdão do STJ de 6 de Dezembro de 2000 «No uso do seu poder de direcção a entidade patronal pode retirar ao trabalhador aquelas funções de chefia, de direcção e funcionais, pois o trabalhador não têm direito a exercer sempre aquelas funções”.

Ainda que existam decisões neste sentido, há jurisprudência em sentido contrário, conforme defende o Acórdão do STJ datado de 15 de Novembro de 1995 “A empresa tem direito a reestruturar os seus serviços de harmonia com o fim a que se propõe em vista à obtenção de melhores resultados na sua exploração. (...) Não o pode fazer, porém, à custa da alteração, para menos, das categorias dos trabalhadores que nela exercem a sua actividade, devendo ser colocados em cargos equivalentes aos que vinham exercendo, não sendo permitida a sua despromoção. (...) A entidade patronal, ao retirar aos Autores as funções de direcção e orientação, coordenação técnica e disciplinar que exerciam, igualando-os àqueles trabalhadores que estavam sob a sua orientação disciplinar, levou a cabo uma efectiva e real despromoção dos Autores, desrespeitando, assim o direito que

---

<sup>109</sup> Vide in, Marecos, Diogo Vaz, (2013, 2ª Edição), *Código de Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

lhes assistia, nos termos do artigo 59 da Constituição da República e dos artigos 19, 21, 22, 23,24, e 43 da LCT.”

Já no que concerne à diminuição da retribuição motivada pela destituição de um cargo de chefia e/ou direção, a jurisprudência no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 24 de Novembro de 2004 é perentória a afirmar que «É lícita a destituição de cargos de chefia, desde que as funções atribuídas ao trabalhador sejam equiparáveis às anteriormente exercidas, sob o ponto de vista das exigências técnico-profissionais envolvidas, e não seja diminuído o valor global da retribuição.” (sublinhado pessoal)

Assim como tem sido este o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça “É possível, em abstracto, ao empregador modificar a estrutura de uma retribuição complexa, por exemplo extinguindo as componentes variáveis e substituindo-as por uma outra remuneração fixa; mister é que a modificação não acarrete uma diminuição da retribuição em sentido estrito.”

Relativamente à diminuição da retribuição, salmo melhor opinião, entendo que um cargo de chefia e de direção acarreta um certo estatuto que poderá implicar também o pagamento de uma retribuição em espécie, por exemplo o uso de uma viatura pelo que, quando haja diminuição da categoria profissional nestas circunstâncias, sou da opinião de que é legítima a retirada desse benefício, se tal se provar traduzir-se em retribuição em espécie e não numa mera tolerância ou liberalidade do empregador. A atribuição de viatura automóvel por parte da entidade patronal a um seu trabalhador, em virtude do lugar desempenhado por este na empresa, mas podendo ele utilizá-la também na sua vida privada, reveste a natureza da retribuição, estando por isso presente o princípio da sua irredutibilidade, mas apenas enquanto se mantiver o desempenho de tal função.

### **7.2.2. MOBILIDADE FUNCIONAL**

A mobilidade funcional traduz-se na permissiva facultada ao empregador de, unilateralmente e quando o interesse da empresa o exija, colocar o trabalhador a desempenhar funções que não estejam enquadradas na atividade para a qual este foi contratado nem tenha sido objeto de contrato. É doutrinariamente designado por *jus variandi*, i.e., funciona como uma ferramenta de gestão, a qual confere ao empregador a possibilidade de ajustar a sua mão-de-obra às prementes necessidades da empresa que não foram, pela sua imprevisibilidade, definidas aquando admissão daquele trabalhador, sem necessidade de nova contratação.

Tal como qualquer desvio à normal relação laboral definida aquando contratação, a mobilidade funcional carece de rígidos requisitos materiais, formais e temporais de admissibilidade, pelo que é exigível que:

- a) Exista uma comunicação ao trabalhador, pois esta é uma faculdade concedida ao Empregador no âmbito do seu poder de direção, da qual se pode munir e impor unilateralmente a sua vontade
- b) Exista um interessa da empresa, o empregador não pode recorrer a esta figura de forma arbitrária e discricionária, é necessário fundamentar devidamente a razão que conduziu à alteração de funções
- c) A mobilidade não implique modificação substancial da posição do trabalhador, i.e., não deverá verificar-se uma desvalorização do posicionamento do trabalhador, colocando em causa o seu estatuto dentro da empresa. A título exemplificativo um diretor comercial não pode vir a exercer funções de empregado de limpeza.
- d) A mobilidade tenha carácter temporária, esta alteração de funções não pode ser definitiva, deverá ser de índole transitória.
- e) Indique a previsibilidade de duração da alteração, que não deve ser superior a dois anos. Quando ultrapassa este período caduca, exceto se as partes acordarem restringir ou alargar a sua duração.
- f) Não determine a diminuição da retribuição, conforme dispõe o nº 4, em obediência ao princípio da irredutibilidade da retribuição. Contudo pode o trabalhador ver as suas condições de trabalho melhoradas conforme dispõe o nº 4 in fine “tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas”, i.e., se as novas funções implicarem melhores condições salariais, o trabalhador tem direito a elas, segundo o princípio do tratamento mais favorável. Entenda-se que, logo que cesse o exercício das referidas funções, deixa de ser devida ao trabalhador o acréscimo retributivo em virtude deste ser inerente às funções temporariamente exercidas.

Acorda o STJ na sentença datada de 22 de Outubro de 2008, “No caso de o trabalhador ter desempenhado temporariamente determinadas funções correspondentes a um escalão e salário superiores, quando cessa tal exercício retrocede à sua anterior posição, em termos hierárquicos e retributivos. (...) Carece de justa causa a resolução operada pelo trabalhador com fundamento na retirada daquelas funções superiores e na consequente



diminuição da retribuição, desde que se mostre respeitado o estatuto profissional e remuneratório inerente à sua categoria profissional.”

E se o trabalhador não acatar a ordem? Sendo esta uma faculdade concedida ao empregador, e se se verificarem todos os requisitos, o trabalhador não tem por que recusar a alteração, pois caso o faça incorre em violação do dever de obediência legalmente previsto na alínea e) do artigo 128º do CT, incorrendo em infração disciplinar que poderá conduzir a um despedimento disciplinar.<sup>110</sup>

### **7.2.3. PRESTAÇÃO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

O contrato de trabalho a tempo parcial oficializa um acordo de trabalho cujo período normal de trabalho semanal é inferior ao praticado a tempo completo. Neste sentido o trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, recebidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do número de horas de trabalho prestado, vigorando o princípio da proporcionalidade.

Ainda que prevaleça este princípio para a retribuição base e outras prestações, entenda-se que o valor do subsídio de férias e de natal é pago no mesmo montante que a retribuição base e não em termos percentuais proporcionais, diferente situação por exemplo dos prémios de assiduidade, os quais são calculados em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Já no que concerne ao pagamento do subsídio de refeição, este apenas é devido em caso de prestação de trabalho igual ou superior a cinco horas diárias, quando previsto em IRCT, pois não existe qualquer imposição pelo código do trabalho que obrigue ao seu pagamento. E no caso de trabalhador a tempo parcial, o valor é de igual modo, pago de forma proporcional ao respetivo período normal de trabalho semanal.

O artigo 155º do CT prevê a vicissitude de alteração de um regime de prestação de trabalho a tempo parcial para tempo completo e vice-versa, sendo que no segundo caso, pela natureza da relação, admite-se legalmente a diminuição da retribuição sem violação do princípio da irredutibilidade, em virtude da alteração do regime de duração do tempo de trabalho nada impede que a redução da atividade implique uma inerente diminuição

---

<sup>110</sup> Cfr. Artigo 328º do CT.

da retribuição, pelo facto de haver, em consequência disso, uma diminuição proporcional da prestação de trabalho.

#### **7.2.4. TRABALHO INTERMITENTE**

O trabalho intermitente, figura introduzida recentemente na codificação laboral, caracteriza-se pela necessidade de responder às empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável, permitindo às partes acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. Tal significa que os trabalhadores pertencem aos quadros da empresa, mas prestam trabalho somente durante uma parte do ano, garantindo o vínculo laboral durante o restante tempo, no entanto durante os períodos de inatividade, i.e., no período em que o trabalhador não presta trabalho, tem direito a uma compensação retributiva com a mesma periodicidade da retribuição, de valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base paga pelo empregador.

Também neste caso existe diminuição da retribuição sem violação do princípio da irredutibilidade.

#### **7.2.5. CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO**

O contrato de trabalho em comissão de serviço permite ao empregador ocupar, através de nomeações transitórias, postos de trabalho que respondem a necessidades da empresa.

No regime de contrato de trabalho em comissão de serviço pode ser contratado um novo trabalhador para o efeito, ou ser selecionado um trabalhador da empresa, que irá exercer certas funções nesse regime, podendo porém, regressar ao exercício das suas funções a qualquer momento. Este regime aplica-se a cargos de administração ou equivalente, de direção ou chefia dependente da administração ou de diretor geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos supra citados e funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relativamente a titulares desses cargos (desde que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja).

A cessação do regime em comissão de serviço pode ser feita a qualquer hora, por qualquer das partes, mediante aviso escrito prévio, sem necessidade de invocação de motivo, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante o vínculo tenha durado, respetivamente, até dois anos ou mais.

Cessando a comissão e se o trabalhador se mantiver ao serviço na empresa, tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou a correspondente categoria profissional a que tenha sido promovido, revelando-se esta uma exceção ao princípio da irredutibilidade da retribuição, permitindo ao Empregador diminuir a retribuição do Trabalhador quando este cesse a comissão de serviço.

Em concordância se pronuncia o Tribunal da Relação do Porto, no seu acórdão de 08 de Abril de 2013, “Uma vez finda a comissão de serviço, a natureza precária e transitória da nomeação em causa retira ao trabalhador a expectativa do recebimento futuro das remunerações auferidas por virtude do exercício das funções em comissão de serviço.”

### **7.2.6. LAY-OFF**

O *lay-off* consiste na redução temporária dos horários ou mesmo na suspensão dos contratos de trabalho, por parte das empresas e encontra-se prevista no artigo 305º do CT.

Este é um processo temporário, causado por motivos de mercado, motivos estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tais medidas sejam indispensáveis para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Durante o *lay-off*, os trabalhadores abrangidos têm direito a uma compensação de dois terços da sua retribuição normal ilíquida (sem descontos), ou ao valor da retribuição mínima, consoante o que for mais elevado.

Em caso de redução do período de trabalho, a retribuição é atenuada proporcionalmente.

Se os pagamentos não forem efetuados, o trabalhador tem direito a subsídio de desemprego. Este tem também direito a subsídio de férias (pago pela empresa), subsídio de Natal (pago pela Segurança Social), regalias sociais, e pode exercer outra atividade remunerada.

A compensação é paga diretamente ao trabalhador pela empresa, mas a Segurança Social comparticipa com 70% desse valor.

Durante o *lay-off*, os trabalhadores têm de descontar para a Segurança Social com base na retribuição recebida. Deve ainda comunicar, no prazo máximo de 5 dias, o início da atividade remunerada fora da empresa e frequentar cursos de formação profissional, se for esta a intenção do empregador, para não perder a compensação.

### **7.3. OUTRAS SITUAÇÕES LIMITATIVAS DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE**

Existem outras circunstâncias, *supra* referidas, que pelo facto do trabalhador incorrer em violação do dever de assiduidade, sem haver prestação efetiva de trabalho em consequência do incumprimento da obrigação sinalagmática do contrato, tal implica a perda de retribuição e o não cumprimento do dever de retribuição por parte do empregador, sem tal consubstanciar a violação do princípio da irredutibilidade salarial. É o caso do trabalhador que se ausenta ao trabalho e essa ausência implica a perda de remuneração, as ausências justificadas sem remuneração assim como as faltas injustificadas, ou quando, em virtude da aplicação de uma sanção disciplinar, o trabalhador fica suspenso temporariamente.

#### **7.3.1. AUSÊNCIAS QUE DETERMINAM A PERDA DE RETRIBUIÇÃO**

O dever de retribuição constitui a base obrigacional do empregador enquanto parte na relação laboral, sendo este devido ainda em circunstâncias que, embora não exista prestação efetiva de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento da retribuição, como é o caso do direito a férias atribuído nos termos do artigo 237º do CT, estando o empregador obrigado a manter o direito ao pagamento, durante o período de gozo de férias, da remuneração de férias e do respetivo subsídio de férias.

Existem outras situações em que o direito à remuneração se mantém sem que exista prestação efetiva de trabalho, como é o caso do trabalhador que se ausenta por motivos atendíveis e legalmente justificáveis, não comparecendo ao local de trabalho e não sofrendo qualquer penalização retributiva. O nº 2 do artigo 249º elenca as faltas que legalmente são consideradas justificadas e que não violam o princípio da assiduidade, presumindo-se injustificadas todas as restantes. Não obstante, nem todas as ausências justificadas carecem de ser remuneradas, pelo que o legislador estipulou no seu nº 2 do artigo 255º, aquelas que implicam perda de remuneração, perante as quais o empregador fica dispensado do dever de retribuição. A título exemplificativo constituem ausências não remuneradas para assistência a membro do agregado familiar, ainda que materialmente seja considerada prestação efetiva de trabalho para efeitos de antiguidade, não afetando qualquer outro direito do trabalhador.

Outras ausências que determinam a perda de retribuição, conforme dispõe o mesmo artigo do CT é a motivada por doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção da segurança social assim como aquela que advém por motivo de acidente no

trabalho, desde que neste caso lhe permite o direito a um subsídio ou seguro. No escopo destas exceções, creio estar diretamente relacionado o aspeto social da retribuição<sup>111</sup>, na medida em que, embora não seja exigível o pagamento da remuneração é garantida ao trabalhador, de outra forma, a sua subsistência.

Já relativamente às ausências não justificadas ou injustificadas, não prevalece o dever retributivo, assim como não são consideradas para efeitos de contagem da antiguidade e constituem violação do dever de assiduidade.

Em ambos os casos, quer estejamos a falar de faltas justificadas ou injustificadas é concedido ao trabalhador a possibilidade de optar, em detrimento da perda de remuneração, pela substituição desta por renúncia a dias de férias até ao limite mínimo de 20 dias úteis ou o proporcional em caso de férias no ano de admissão conforme dispõe o artigo 257º do CT, ou se o IRCT aplicável permitir, compensar a ausência com prestação de trabalho suplementar ao período normal. Sobre a primeira alternativa, a margem não revela muita amplitude, na medida em que grande parte dos trabalhadores tem direito apenas aos 22 dias úteis, pois a majoração das férias foi revogada pelo atual código do trabalho, encontrando-se prevista apenas em IRCT. Neste caso, creio que o legislador foi demasiado brando com o trabalhador, pois creio que na *ratio* desta substituição reside o desencorajamento ao absentismo.<sup>112</sup>

Durante a redução ou suspensão do contrato de trabalho, por impossibilidade temporária, parcial ou total de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador e ao empregador determinam por regra a perda da remuneração, cfr. artigo 295º do CT, ainda que se mantenham todos os restantes direitos que não impliquem prestação efetiva de trabalho, salvo quando esta redução ou suspensão advém de crise empresarial ou encerramento e diminuição temporária de atividade, cfr. respetivamente artigos 305º e 309º do CT.

Quando o trabalhador exerce o direito de greve também este reflete a perda de retribuição, conforme dispõe o artigo 536º do CT.

---

<sup>111</sup> Sobre este tema, mais desenvolvido, remissão para o Capítulo III, o qual incide sobre o aspeto social do salário.

<sup>112</sup> A título exemplificativo, o limite máximo de desconto de ausências nos dias de férias, no ordenamento jurídico angolano, ascende até ao gozo de 6 dias úteis. Cfr. Artigo 154º da LGT, aprovada pela Lei nº 7/15 de 15 de Junho.

Para fechar a análise das situações em que não existe o dever retributivo em certas ausências, são as ausências ocorridas no âmbito do regime da licença parental, ainda que se considere prestação efetiva de trabalho para outros efeitos, nomeadamente de antiguidade. O artigo 65º do CT prevê a perda de retribuição para qualquer ausência neste sentido, quer seja pré ou pós parto, acompanhamento de menor ou em situação de adoção.

*In fine*, cabe ainda ao empregador a discricionariedade de remunerar ou não remunerar quaisquer outras ausências que, não sendo legalmente justificadas, mas que mediante os motivos atendíveis invocados pelo trabalhador, aquele os considere válidos e suscetíveis de serem remunerados sem qualquer constrangimento legal.

A lei prevê ainda outras situações em que a obrigação de remuneração é *a priori* afastada, pela própria natureza da situação, nomeadamente em caso de licença sem retribuição, conforme dispõe o artigo 317º e seguintes do CT.

### **7.3.2. SANÇÃO DISCIPLINAR COM SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Ainda no âmbito do processo disciplinar existem uma situação que merece ser analisadas: o empregador, no exercício do poder de direção pode suspender o trabalhador com perda de remuneração e de antiguidade, nos termos da alínea e) do nº 1 do artigo 328º do CT.

Nos termos da alínea e) do artigo 328º do CT, o empregador pode no âmbito do poder disciplinar suspender o trabalhador, até ao limite de 30 dias por cada infração, com perda de retribuição e de antiguidade.

Segundo Diogo Vaz Marecos<sup>113</sup> deve entender-se que durante o período de suspensão, apesar da não obrigatoriedade do pagamento da retribuição, o empregador não fica dispensado de proceder ao pagamento da segurança social das contribuições devidas sobre a remuneração correspondente ao período de suspensão.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Marecos, Diogo Vaz, 2012, 2ª Edição, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.

<sup>114</sup> No código de Trabalho de 2003 estabelecia-se uma norma segundo a qual, quando fosse aplicada a sanção da suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nem o empregador nem o trabalhador ficavam dispensados de proceder ao pagamento à segurança social das contribuições devidas sobre a remuneração correspondente ao período de suspensão, cfr. Nº 2 do Artigo 370º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº99/2000, de 27 de Agosto, norma essa que não tem equivalência neste Código do Trabalho aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro. Apesar de não ter equivalência, deve entender-se que o empregador não passou agora a estar dispensado de proceder ao pagamento à segurança social das contribuições devidas sobre a remuneração correspondente (...) atendendo ao disposto na alínea u) nº2 e nº3 do artigo 46º do







## CONCLUSÃO

Este trabalho resulta de uma profunda análise ao princípio da irredutibilidade salarial em estreita relação com a definição do conceito de retribuição, assim como da sintetização das limitações à irredutibilidade por força legal ou em virtude de vicissitudes contratuais. O princípio da irredutibilidade afigura-se como um dos pilares à segurança jurídica do trabalhador e garantia da sua estabilidade económica e assevera que, o empregador não pode, de forma unilateral e arbitrária, reduzir ou retirar ao trabalhador, a sua remuneração durante a vigência do vínculo contratual.

O direito consiste num sistema de normas jurídicas catalogadas por leis, regulamentos, convenções, portarias e outras, que regulam as relações sociais. Sendo a área do direito do trabalho aquela que pauta as relações laborais, como qualquer outro ramo do direito, define as suas próprias regras e procedimentos, não obstante é um ramo que se caminha lado a lado com a política económica do país, refletindo as consequentes mutações e dinâmicas evolutivas, despoletando constantes e sucessivas alterações e atualizações legislativas. Mas mais do que dinâmica, a legislação laboral exige, muitas das vezes, uma análise casuística, pois algumas vezes a letra da lei fica aquém do seu espírito, o que culmina numa maior necessidade de interpretação jurídica doutrinária e jurisprudencial.

À semelhança das normais legais, também a probabilidade de a relação contratual vir a sofrer vicissitudes laborais é acrescida. Com base na liberdade contratual e seguindo o princípio da autonomia privada, é lícito às partes escolher o modo de remunerar o trabalho, ajustando-se uma multiplicidade de modalidades retributivas não sendo possível o seu estudo completamente exaustivo.

O direito ao salário é um direito indisponível na vigência da relação laboral, sendo nula a declaração em que o trabalhador abdica de parte do seu salário, bem como o acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, celebrado no início ou na pendência dessa relação.

Indexado à indisponibilidade do direito ao salário, figura o princípio da intangibilidade, em virtude do carácter alimentício da retribuição, na medida em que este se destina à satisfação de necessidades essenciais do trabalhador e da sua família, pelo que se constitui num crédito especialmente protegido, conforme analisado.

O conceito de remuneração, conforme varrido ao longo desta dissertação, não é nem nunca foi, uniforme, existe a aceção doutrinária, a classificação jurisprudencial, a definição legal, em distintos ordenamentos, interno, no âmbito individual e coletivo, no

plano comunitário, internacional, fiscal e contributivo, entre outros. Não obstante *in fine* todos eles partilham do mesmo espírito: contrapartida auferida pelo trabalho em virtude da disponibilidade da sua força do trabalho.

Perante tantas fontes do conceito, torna-se difícil a criatividade para, a título pessoal, definir um conceito original de remuneração, ainda assim conluo, com fundamento em tudo o que analisei sobre este preceito que é pertinente, diria mesmo crucial, distinguir entre dois conceitos, à imagem do que sucede em termos doutrinários: remuneração em sentido amplo, a qual se traduz no composto salarial, de natureza pecuniária e não pecuniária, que contribuiu para o enriquecimento do trabalhador em virtude da existência de um vínculo contratual. Neste conceito estão incluídas todas as parcelas remuneratórias, com natureza retributiva e não retributiva, auferidas pelo trabalhador.

Por outro lado, a remuneração em sentido estrito, restringe-se às prestações auferidas pelo trabalhador, como contrapartida do seu trabalho, desde que dotadas de regularidade e periodicidade e previstas em normas legais, contratuais ou nos usos.

Esta distinção é fundamental para delimitar o campo de aplicabilidade do princípio da irredutibilidade, o qual conduziu toda esta análise.

Se por um lado, a remuneração em sentido amplo engloba prestações que, pela sua própria natureza não estão sujeitas à irredutibilidade salarial, já as prestações compreendidas na remuneração em sentido estrito estão, em princípio, subordinadas ao princípio da irredutibilidade, salvo exceções, não incluindo para este efeito as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho ou a situações de desempenho específicas (como é o caso da isenção do horário de trabalho), ou a maior trabalho (como ocorre quando se verifica a prestação de trabalho suplementar), ou à prestação de trabalho em condições mais onerosas, em quantidade ou esforço (caso do trabalho por turnos e o trabalho noturno), o mesmo sucede com as prestações decorrentes de factos relacionados com a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento não esteja antecipadamente garantido.

Uma das grandes dificuldades no que refere ao conceito de retribuição é, efetivamente, a sua definição, qualitativa e quantitativa, a qual deve resultar de uma análise conjunta do artigo 258º em consonância com o disposto no artigo 260, ambos do CT.

As dificuldades no domínio dos complementos remuneratórios reside precisamente na circunscrição das prestações que são contrapartida do modo específico da execução do trabalho, das que não são retributivas, das que são ou não devidas no cômputo de

determinadas remunerações, pois existe uma panóplia infindável de complementos, alguns sem designação legal, mas ainda assim válidos no âmbito do princípio da liberdade contratual e da iniciativa da autonomia.

A multiplicidade e a diversidade dos complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador, em execução do contrato de trabalho, tornam algumas vezes difícil a sua enumeração e, sobretudo, a sua qualificação, que só pode ser feita casuisticamente, aferindo da presença, em cada um deles, das características que permitem a sua recondução à retribuição ou não.

Numa apreciação crítica concluo que, como quase sempre acontece no direito do trabalho, e salvo as disposições claras, expressas e irrefutáveis do código do trabalho, assim como as dos IRCT e das cláusulas contratuais, a validade e a determinação dos conceitos apenas podem ser aferidas no caso concreto, *in casu*, onde se classifica, analisando todos os meandros da relação contratual, os elementos que permitem definir a natureza dos diferentes elementos remuneratórios que integram o composto salarial do trabalhador.

É necessário ter um maior cuidado em relação aos complementos remuneratórios designados com outro título ou com distinta designação, pois muitas das vezes surgem sob a capa de um aparente ‘política patronal’<sup>115</sup> ou como meras liberalidades, que no fundo assentam em usos da empresa ou revelam ser verdadeiras prestações retributivas, podendo neste caso tornar legítimas as obrigações do empregador. Na *ratio* deste ocorrido podem prevalecer as mais distintas razões, desde motivos de ordem fiscal até ao intento de possibilitar ao empregador a supressão, no futuro desta ou daquela retribuição patrimonial.

Por uma questão de segurança jurídica da relação laboral e salvaguarda, quer da parte do empregador quer da parte do trabalhador a melhor solução é, sempre que possível, clarificar *a priori*, e em conformidade com o princípio da boa-fé, durante a negociação ou na redação do contrato, antes da sua efetivação, a tipologia das prestações remuneratórias do composto salarial, por forma a dirimir quaisquer dúvidas que venham a ser suscitadas durante a vigência do vínculo contratual. Não obstante esta situação, tida com ideal, não acontece na maioria das relações contratuais, pois os interesses das partes

---

<sup>115</sup> Xavier, Bernardo da Gama Lobo, (1986), *Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais

serão, em princípio, díspares. Enquanto o interesse do empregador consiste em retirar o maior lucro possível ao menor custo, o trabalhador pretende despende a menor força de trabalho, auferindo o máximo de prestações remuneratórias.

## **FONTES**

### **Legislação**

- Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de Novembro.
- Código Contributivo para a Segurança Social, aprovado através da Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro.
- Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, Aprovado pelo Decreto-Lei 442-A/88, de 30 de Novembro.
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- Constituição da República Portuguesa, de acordo com a Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto.
- Contrato Coletivo de Trabalho entre a APAVT (Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo) e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e pesca, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 30, de 15 de Agosto de 1985.
- Orçamento de Estado 2015, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro.
- Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pela Lei n.º 1.952 de 10 de março de 1937.
- Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 37.042 de 27 de maio de 1966, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 49.408 de 24 de novembro de 1969.
- Regime Jurídico dos Fundos de Compensação, Lei n.º 70/2013 de 30 de agosto.
- Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.

### **Digitais**

- Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões:  
<http://www.asf.com.pt/NR/exeres/3889C821-7681-4800-B23361FEFE21D664.htm>
- Banco de Portugal: <http://www.bportugal.pt/pt/pt/estatisticas/publicacoesestatisticas/bolestatistico/publicacoes/4produtividade%20custos%20laborais.pdf>
- Base de Dados Portugal Contemporâneo:  
<http://www.pordata.pt/Portugal/Sal%C3%A1rio+m%C3%ADnimo+nacional-74>

- Base Jurídico-Documentais: IGFEJ: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Centro de Estudos Judiciais:  
[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Retribuicao.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Retribuicao.pdf?id=9&username=guest)
- Coletânea de Jurisprudência:  
<http://www.colectaneadejurisprudencia.com/content/Home.aspx>
- Diário da República: <https://dre.pt/>
- Economias: <http://www.economias.pt/>
- Fundos de Compensação [www.fundosdecompensacao.pt](http://www.fundosdecompensacao.pt)
- Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas: <http://www.otoc.pt/pt/noticias/a-tributacao-das-gorjetas/>
- Organização Internacional de Trabalho:  
[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_numero\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm)
- Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa:  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?ficha=201&artigo\\_id=&nid=1047&pagina=3&tabela=leis&nversao=&so\\_miolo](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?ficha=201&artigo_id=&nid=1047&pagina=3&tabela=leis&nversao=&so_miolo)
- Segurança Social: <http://www4.seg-social.pt/admissao-de-trabalhadores>
- Wikipédia:  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:P%C3%A1gina\\_principal](https://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:P%C3%A1gina_principal)

## BIBLIOGRAFIA

- Abrantes, José João, (2006, Vol. 23), *O Direito do Trabalho do “Estado Novo”*, Ideia(s) de Tempo(s).
- Amado, Joao Leal (1993), *A Protecção do Salário*, Coimbra, Editora Almedina.
- Amado, João Leal, (2011, 3ª Edição), *Contrato de Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Amado, João Leal e Rui Assis, (2012, 5ª Edição), *Legislação Laboral*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Caetano, António e Jorge Vala (2007, 3ª Edição), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas*, Lisboa, Editora RH;
- Canotilho, J.J. Gomes, (2003, 7ª Edição), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, Coimbra, Editora Almedina.
- Canotilho, J.J. Gomes e Vital Moreira, (2007), *Constituição da Republica Portuguesa Anotada*, Volume I, Coimbra, Coimbra Editora.
- Dornelas, António e Outros, (2006, 1ª Edição), *Livro Verde das Relações Laborais*, Lisboa, Editora: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Fernandes, António Lemos Monteiro, (1983), *Noções Fundamentais do Direito do Trabalho*, Coimbra, Editoria Almedina.
- Fernandes, António Monteiro, (2012, 16º Edição), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina.
- Fernandes, Manuel Ramirez, (2012), *A Terceira Alteração ao Código do Trabalho de 2009*, Working Paper, Conselho Distrital de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, (2008), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, (2013), *Direito do Trabalho em Angola*, Coimbra, Editora Almedina.
- Marecos, Diogo Vaz, (2013, 2ª Edição), *Código de Trabalho Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora;
- Martinez, Pedro Romano, (2002), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Editoria Almedina.

- Martinez, Pedro Romano e Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Day, Luís Gonçalves da Silva (2005, 4ª Edição), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Editora Almedina;
- Melgar, Alfredo Montoya (1997, 18º Edición), *Derecho del Trabajo*, España, Editora Tecnos;
- Pereira, Marcos Keel, (2002), *O Lugar do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Jurisprudência dos Tribunais Portugueses. Uma Perspectiva Metodológica*, Working Paper, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.
- Quintas, Paula e Hélder Quintas, (2012, 2ª Edição), *Manual do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho*, Coimbra, Editora Almedina.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, (2006), *Direito do Trabalho, Parte II: Situações laborais individuais*, Coimbra, Editora Almedina.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo, (1986), *Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais.