



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A Necessária Determinação da Retribuição no Contexto do Contrato Individual de Trabalho

Ricardo Celorinda Luís

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas

Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Dra. Paula Martins, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2013

À memória dos Meus Avós

Há muito tempo que não escrevo. Têm passado meses sem que viva, e vou durando, entre o escritório e a fisiologia, numa estagnação íntima de pensar e de sentir.

Fernando Pessoa, *Livro do Desassossego*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, aos meus pais, Irene Afonso Celorinda e José da Costa Luís, e à minha irmã, Liliana Celorinda Luís, que são os pilares da minha vida, por todo o vosso apoio, força, motivação, dedicação e amor.

À minha família, em especial aos meus tios Maria Isabel e José Fernandes e à minha prima Dora Fernandes, pelo carinho e ajuda ao longo do meu percurso académico.

Aos meus amigos, pelo incentivo e pelo apoio constantes, em especial à Cátia Dias e à Joana Dias, pela companhia e ajuda ao longo desta jornada académica.

À minha Orientadora pela sua disponibilidade e dedicação.

Agradeço ainda à equipa de docentes e demais funcionários do ISCTE-IUL, pela excelência do ensino ministrado.

RESUMO

A retribuição no contexto laboral manifesta-se com uma realidade multiforme, heterogénea e complexa que integra diversas prestações de carácter patrimonial (pecuniárias e/ou em espécie), cuja determinação se revela uma tarefa difícil, uma vez que esta abrange um extenso e diversificado conjunto de prestações que o trabalhador auferir ao longo do vínculo laboral. Assim, o tema que se aborda “A necessária determinação da retribuição no contexto do contrato individual de trabalho” tenta clarificar o conceito de retribuição na relação laboral.

Com este propósito, é abordado o tema da retribuição no contrato de trabalho, por ser um elemento essencial na relação laboral, pelo que se mostra importante proceder à análise do conceito de retribuição, através de uma breve descrição das suas características e da necessidade de qualificação retributiva de determinadas prestações.

Pareceu-nos por isso relevante proceder à determinação, qualitativa e quantitativa, de modo genérico, de diversas atribuições patrimoniais efetuadas pela entidade empregadora ao trabalhador.

De igual modo houve a necessidade de abordar, ainda que de forma sucinta, o regime especial de proteção da retribuição, designadamente através do estudo do princípio da irredutibilidade salarial e da intangibilidade salarial.

Atendendo, à essencialidade da retribuição para a economia pessoal e familiar do trabalhador é necessário clarificar o conceito de retribuição na relação laboral, de forma a evitar e resolver eventuais conflitos entre os sujeitos da relação laboral que, não raras as vezes, se fundamentam em questões conexas com a determinação (qualitativa e quantitativa) da retribuições e respetivos efeitos.

Palavras-chave: contrato individual de trabalho, retribuição, determinação qualitativa e quantitativa, proteção especial da retribuição.

JEL Classification System: K30, K31.

ABSTRACT

In the labor context the payment manifest itself as a multiform heterogeneous and complex reality that integrates several pecuniary benefits (in cash or in kind) whose determination has proved a difficult task since this covers an extensive and diverse set of benefits which the employee receives over his employment contract. Thus, the theme that is addressed "The determination of the remuneration required in the context of individual employment contract" attempts to clarify the concept of remuneration in the employment relationship.

For this purpose, we shall address the issue of the remuneration in the employment contract, for being an essential element in the employment relationship therefore is important to examine the concept remuneration, through a brief description of their characteristics and the need for qualification of remuneration of certain benefits.

It seemed to be relevant the determination, qualitative and quantitative, in general terms, of various patrimonial allocations made by the employer to the employee.

Similarly there was a need to address, although succinctly, the special regime of protection from retribution, particularly through the study of principle of irreducibility and intangibility of the wages.

Given, the essential nature of the remuneration for the personal and family economy it's important for workers to clarify the concept of retribution in the employment relationship, in order to prevent and resolve any conflict between the subject of the employment relationship which, while not rare times, are based on related issues with the determination (qualitative and quantitative) of compensation and their effects.

Keywords: individual employment contract, payment, determination qualitative and quantitative, special regime of protection from retribution.

JEL Classification System: K30, K31.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	11
Capítulo I	13
O Contrato Individual de Trabalho	13
Breve enquadramento	13
Obrigações principais no contrato de trabalho.....	13
Noção legal de contrato de trabalho	14
1. A Prestação de Trabalho.....	15
2. A Subordinação Jurídica	16
3. A Subordinação económica.....	18
Capítulo II	23
A Retribuição no Contrato Individual de Trabalho	23
Necessidade da qualificação como retribuição	24
Características da retribuição.....	25
1. Carácter Patrimonial.....	26
2. Carácter Obrigatório	27
3. Carácter Regular e Periódico	28
4. Contrapartida da atividade	29
Âmbito do critério legal [art.º 258.º do CT]	31
Capítulo III	35
Determinação da retribuição	35
Determinação Qualitativa	38
1. Retribuição base.....	39
2. Complementos retributivos.....	40

3. Demais prestações atribuídas pela entidade empregadora ao trabalhador – presunção legal do art.º 258.º, n.º 3 do CT.....	48
4. Retribuição das férias.....	49
Determinação Quantitativa	50
A. Determinação concreta da retribuição	51
B. Determinação abstrata (modular) da retribuição.....	55
Capítulo IV.....	61
Especial Proteção da Retribuição no Contrato de Trabalho	61
Princípio da igualdade retributiva e da não discriminação.....	61
Retribuição mínima garantida	62
Princípio da irredutibilidade salarial.....	63
Princípio da relativa intangibilidade da retribuição	67
i. Regras especiais quanto à compensação, cessação, renúncia e prescrição	67
ii. Privilégios creditórios associados à retribuição.....	70
iii. Proteção especial do trabalhador no âmbito de processo de execução	70
iv. Regras de reforço da responsabilidade da entidade empregadora pelos créditos laborais .	72
v. Fundo de Garantia Salarial.....	72
CONCLUSÕES	75
BIBLIOGRAFIA.....	81

INTRODUÇÃO

Este trabalho teve como objetivo o estudo da matéria retributiva na relação laboral.

Pretende-se, fundamentalmente, abordar a necessidade da determinação, qualitativa e quantitativa, da retribuição no âmbito do contrato individual de trabalho, assim como, aludir à especial proteção que decorre dessa qualificação, face ao próprio carácter essencial da retribuição para a economia pessoal e familiar do trabalhador.

A escolha do tema deveu-se ao fato de, ainda nos dias de hoje, existir uma grande dificuldade e até confusão no momento de determinar a retribuição, i.e., de saber quais as atribuições patrimoniais que se incluem [ou não] no conceito de retribuição, quer por parte do trabalhador quer da entidade empregadora, face à diversidade de prestações que o trabalhador auferir ao longo do vínculo laboral.

Com efeito, a determinação qualitativa (como retributivas ou não) de certas atribuições feitas pela entidade empregadora ao trabalhador revela-se, numa primeira fase, essencial e imprescindível para a identificação do respetivo regime aplicável, uma vez que as prestações retributivas beneficiam de um regime especial face às demais atribuições do trabalhador, assim como, a própria determinação quantitativa se revela determinante para o cômputo dos créditos do trabalhador.

Parece, assim, pertinente clarificar o conceito de retribuição na relação laboral, através de um olhar generalizado das suas características, função e especificações quanto à sua determinação e respetiva proteção legal, por forma a evitar e resolver eventuais conflitos [práticos] entre os sujeitos da relação laboral que, não raras as vezes se fundamentam em questões conexas à determinação (qualitativa e quantitativa) da retribuições e respetivos efeitos. Refira-se que, na maioria dos casos, esses problemas só vêm à colação no decurso de litígio judicial.

Pretende-se, ainda, recordar a especial proteção da retribuição no contrato de trabalho que se julga estar em risco neste clima de crise global e, em especial, face às medidas [“de austeridade”] no âmbito do Memorando de Entendimento entre o Governo Português, o Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu.

Para um melhor enquadramento entendeu-se pertinente proceder a uma breve análise do contrato individual de trabalho.

1. Objeto da investigação

Pretendeu-se, neste trabalho, numa primeira fase, analisar de forma sucinta o próprio conceito legal de contrato de trabalho, principais obrigações e seus elementos essenciais, como breve enquadramento do tema. Numa segunda fase, procedeu-se à análise, numa prestativa geral, do conceito legal de retribuição, das suas características, da necessidade de qualificação retributiva de determinadas prestações e à delimitação do âmbito do critério legal. Procedeu-se, de seguida, face complexidade da retribuição, à determinação, qualitativa e quantitativa, de modo genérico, de diversas atribuições patrimoniais efetuadas pela entidade empregadora ao trabalhador. Por fim, procurou-se abordar, ainda que de forma sucinta, o regime especial de proteção da retribuição, designadamente através do estudo do princípio da irredutibilidade salarial e da intangibilidade salarial.

2. Objetivos da Investigação

- a. Enquadramento da retribuição no contrato de trabalho;
- b. Análise do conceito de retribuição, por forma a compreender quais as prestações efetuadas pela entidade empregador ao trabalhador que têm natureza retributiva e, por conseguinte, gozam de especial proteção à luz do ordenamento jurídico-laboral português;
- c. Proceder à determinação qualitativa e quantitativa, de forma abstrata, de diversas prestações devidas ao trabalhador ao longo do vínculo laboral;
- d. Abordar, numa prestativa geral, a tutela jurídica especial quanto à matéria retributiva, em razão da essencialidade da retribuição na relação laboral [em regra a única fonte de rendimento do trabalhador, logo a garantia da sua subsistência e da sua família].

Capítulo I

O Contrato Individual de Trabalho

Breve enquadramento

O Direito do Trabalho não visa regular todo o trabalho humano, mas apenas aquele que é prestado por conta de outrem, subordinado e remunerado - “O Direito do Trabalho não é o Direito de todo o Trabalho”.¹

A retribuição, enquanto corolário do trabalho assalariado, apresenta-se como um dos principais elementos do Direito do Trabalho, traduzindo-se numa das obrigações essenciais a prestar no contrato individual de trabalho, doravante designado como “contrato de trabalho”, pela entidade empregadora.

Deste modo não podemos tratar do tema da retribuição sem antes abordar, de modo preliminar, o próprio contrato de trabalho, “enquanto negócio jurídico bilateral, integrado por declarações de vontade de conteúdo oposto mas convergente”².

Obrigações principais no contrato de trabalho

Das inúmeras obrigações e deveres que se constituem através de um contrato de trabalho, enumerados em moldes exemplificativos no art.º 127.º do CT, evidenciam-se, desde logo, as duas obrigações principais:

1. O trabalho, enquanto atividade intelectual ou manual prestada pelo trabalhador;
2. A retribuição, enquanto contrapartida do trabalho, devida pela entidade patronal.

¹ Em especial sobre o objeto do Direito do Trabalho, Fernandes, A. Monteiro, “Objeto e âmbito do Direito do Trabalho”, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009, 14.ª edição.

² Amado, João Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p.57.

A razão subjacente à sua importância recai sobre a própria relação de reciprocidade e interdependência das mesmas, já que cada uma delas constitui a razão de ser da outra, revelando-se, assim, características essenciais do próprio contrato de trabalho, uma vez que refletem o carácter sinalagmático e a onerosidade subjacentes ao mesmo, implicando vantagens e sacrifícios para ambas as partes.

No que respeita ao carácter sinalagmático do contrato de trabalho, importa desde logo, referir que tal sinalagma não pode ser entendido de modo absoluto³, já que tal implicaria o não pagamento da retribuição pelo empregador numa situação em que não exista prestação de trabalho ou sequer a disponibilidade para esse efeito por parte do trabalhador.⁴

Das duas obrigações essenciais do contrato de trabalho acima mencionadas retira-se, igualmente, o seu carácter patrimonial e obrigacional, na simples medida em que estas supõem uma transferência de conteúdo patrimonial da entidade empregadora a favor do trabalhador e pela criação de uma relação (vínculo) obrigacional complexa entre as partes – a relação laboral.

Noção legal de contrato de trabalho

Enumeradas algumas das características do contrato de trabalho, importa, agora, analisar a o art.º 11.º do CT que qualifica o contrato individual de trabalho como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar uma atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridade destas”.

³ Neste sentido, *vd.* Ramalho, M. do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2010, 3.ª Ed. rev. e atual., p.634.

⁴ Existem diversas situações na relação laboral em que o dever retributivo da entidade empregadora se mantém, não obstante a ausência de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador, veja-se a título de exemplo a retribuição devida no período de férias, art.º 264.º, n.º1 do CT, feriados, art.º 269.º, n.º1 CT e na maioria dos casos de faltas justificadas, art.º 255.º, n.º 1 e n.º 2 *a contrario sensu* do CT.

A noção legal de contrato de trabalho vertida no art.º 11.º do CT encerra em si uma dupla finalidade, a qualificação do contrato de trabalho e a sua distinção face aos demais contratos similares⁵, através da fixação de elementos essenciais ao mesmo, que se enumeram de seguida.

1. A Prestação de Trabalho

A prestação de trabalho reflete o objeto do próprio contrato de trabalho, traduz-se na exteriorização da força de trabalho disponibilizada pelo trabalhador, *i.e.*, a prestação de facto positivo a pelo trabalhador (o “fazer algo”), que se reportará a qualquer atividade humana, desde que lícita e apta a corresponder a um interesse da entidade empregadora digno de proteção legal, em conformidade com o disposto no art.º 398.º do C. Civil e no art.º 115.º do CT.

Reside neste elemento o primeiro elo de distinção entre a relação laboral subordinada (contrato de trabalho) e as demais relações de trabalho autónomo (nomeadamente o contrato de prestação de serviços), uma vez que nestas o fornecedor de trabalho mantém o controlo da sua aplicação, obrigando-se somente ao resultado dessa obrigação.

Todavia o que está em causa no contrato de trabalho é a própria atividade do trabalhador, que cabe à entidade empregadora organizar e dirigir de forma a atingir um resultado pretendido, desresponsabilizando-se, desta forma, o trabalhador que embora não cumpra o resultado pretendido, cumpriu diligentemente a sua prestação.⁶

A prestação de trabalho corresponde, portanto, à obrigação principal do trabalhador, ao “*dispêndio de um conjunto de energias físicas e psíquicas ao serviço do empregador*”⁷.

A prestação de trabalho enquanto elemento essencial do contrato de trabalho refere-se tanto à prestação efetiva do trabalho - objeto do contrato - pelo trabalhador como à simples disponibilidade deste em prestar o facto, assim, considerar-se-á cumprida a obrigação desde que o trabalhador

⁵V.g. Contrato de prestação de serviços.

⁶ De referir que a entidade empregadora poderá considerar o fim ou resultado da atividade na apreciação da diligência efetuada pelo trabalhador, no entanto apenas o poderá fazer se e na medida em que for ou puder ser conhecido pelo trabalhador, pelo que o resultado não determinará, por si só, o cumprimento ou incumprimento do contrato (vd. art.º 128.º, n.º1 al. c) do CT e art.º 487.ºCCivil) – Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p.130-132.

⁷ Cfr. Amado, J. Leal, *ob. cit.*, p.53.

coloque a sua força de trabalho (conjunto de aptidões psíquicas e físicas) à disposição da entidade empregadora, no tempo e local acordados, durante o período de vigência do contrato⁸, e que essa mão-de-obra não seja utilizada, por causa imputável à entidade empregadora, visto que esta enquanto credora da prestação se mantém obrigada a pagar a retribuição ao trabalhador, assim como, não poderá, de qualquer forma, “obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho”, sob pena de violar a garantia legal estabelecida no art.º 129.º, n.º1 al. b) do CT.

2. A Subordinação Jurídica

A par da prestação de trabalho surge a subordinação jurídica⁹ por parte do trabalhador, muitas vezes, considerada como o principal elemento¹⁰ de qualificação e de distinção do contrato de trabalho dos demais contratos similares¹¹.

A subordinação jurídica caracteriza-se pelo facto do trabalhador prestar a sua atividade sob autoridade e direção da entidade empregadora, i.e., tem a entidade empregadora o poder de conformar, através de comandos e instruções, a prestação que o trabalhador se obrigou, definindo o *«como, quando, onde e com que meios deve esta ser executada»*, dentro dos limites do próprio

⁸ Veja-se a definição constante no art.º 197.º do CT, na qual tempo de trabalho é todo aquele em que “o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação”.

⁹ Refira-se que embora a dependência económica do trabalhador surja em diversas circunstâncias associada à subordinação jurídica, são estas duas realidades que não se confundem, quer pela própria natureza jurídica da subordinação, quer por a dependência económica do trabalhador consistir na necessidade do trabalhador utilizar os seus rendimentos na satisfação das suas necessidades quotidianas, i.e., o trabalhador encontra na retribuição o seu único ou principal meio de sustento. Sendo certo que a cumulação de tais situações é uma realidade cada vez mais comum nos dias que correm.

¹⁰ Colocou-se a questão de saber se, a par da onerosidade e da subordinação jurídica, enquanto corolários da retribuição, a subordinação económica por parte do trabalhador também é um elemento essencial no contrato de trabalho, neste sentido veja-se o Ac. STJ de 19/01/84, BMJ 333, 338, porém, atualmente, é de afastar tal conceção, uma vez que a existência de retribuição, só por si, não consubstancia uma situação de dependência económica por parte do trabalhador, apenas se verificando nos casos em que o trabalhador se encontre exclusivamente vinculado a um empregador e que a retribuição auferida seja o seu principal ou único rendimento, neste sentido veja-se o Ac. STJ de 14/11/90, AD 350, 261.

¹¹ Neste sentido veja-se o Ac. TRL de 24/4/1992 (Proc. 0076354), www.dgsi.pt.

contrato e das normas que o regem, nos termos do art.º 97.º do CT, implicando, assim, um dever de obediência por parte do trabalhador.¹²

Todavia, esta subordinação jurídica do trabalhador perante a entidade empregadora assume diferentes graus de intensidade, consoante as características particulares de cada relação, existindo, inclusive, contratos onde esta se manifesta de forma muito ténue, não sendo necessário a manifestação desta dependência em atos de autoridade e direção efetiva, bastando um estado de dependência potencial.¹³

Tão pouco se revela incompatível com a existência de autonomia técnica do trabalhador, ficando obrigado à observância das diretrizes mais gerais da entidade empregadora em matéria da organização do trabalho, como o local, horário, regras disciplinares e normas de procedimentos burocrático, desde que se respeitem as regras legais ou deontológicas aplicáveis a cada situação, veja-se o disposto no art.º 116.º do CT.¹⁴

A subordinação jurídica consiste, essencialmente, no fato de uma pessoa exercer a sua atividade em proveito de outra, no quadro de uma organização de trabalho concebida, ordenada e gerida por essa outra pessoa, encontrando-se o trabalhador obrigado a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo beneficiário da prestação, ainda que execute a sua atividade sem, de facto, receber qualquer indicação conformativa, enquanto sujeito integrado numa organização de trabalho alheia, dirigidas à obtenção de fins igualmente alheios, encontra-se dependente das regras que exprimem o poder de organização da entidade empregadora.¹⁵

¹² Neste sentido, o trabalhador deve «cumprir as ordens e instruções do empregadores respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias», cfr. art.º128.n.º1 al. e) do CT.

¹³ “Existe a subordinação jurídica do trabalhador para com o patrão logo que tenha o direito de lhe dar ordens ou de dirigir ou de fiscalizar o seu serviço, não se exigindo que de facto e permanentemente o faça”, Cfr., neste sentido, entre outros, Ac. STA de 22/6/93, Ac. TRL de 24/4/1992 (Proc. 0076354) e Ac. TRC de 09/12/2004 (proc. 2523/04), www.dgsi.pt.

¹⁴ A este respeito veja-se o caso das profissões liberais, como os advogados, *vd.* art.º 68.º EOA.

¹⁵ Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p. 140.

3. A Subordinação económica

Por último, analisemos a subordinação económica, enquanto elemento essencial do contrato de trabalho, que se materializa na retribuição, conforme resulta do art.º 1152.º do C. Civil e no art.º 11.º do CT, enquanto contrapartida patrimonial da atividade prestada ou disponibilizada pelo trabalhador.

A retribuição traduz-se, afinal, no preço de mercadoria da disponibilidade da força de trabalho, visto que o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição da entidade empregadora mediante um preço (sinalagma trabalho-salário). No entanto, não é a contrapartida de uma mera mercadoria, mas a fonte de rendimento (única para a maioria) da população, pelo que necessita de proteção especial, como tal não se pode fixar o seu valor (preço), sem mais, em função das leis de mercado¹⁶, por conseguinte, deve existir uma matriz regulativa «de forma a garantir uma existência condigna» e a prosseguir-se o bem comum, nos termos do art.º 59.º, n.º 1 alínea a) da CRP, uma vez que a retribuição se revela como o principal meio de satisfação de necessidades pessoais e familiares do trabalhador.

Razão pela qual se tem verificado uma crescente intervenção do Estado, Sindicados e Associações de Empregadores nos critérios de fixação da retribuição, devendo o seu valor ser estabelecido em sede de contratação coletiva e com respeito pelas regras legais e diretrizes fixadas pelos poderes públicos¹⁷, em conformidade com o disposto no art.º 258.º, n.º 1 do CT.¹⁸

¹⁶ Reconduzindo-se o conceito de retribuição, num ponto de vista económico, ao preço do fator trabalho, foi levantado o problema da sua determinação em condições de concorrência e da sua reação às modificações da concorrência, já que, por muito tempo, se pensou que o nível da retribuição correspondia ao nível de subsistência (lei de bronze dos salários “Ehernes Gesetz”). Esta análise da retribuição enquanto preço de equilíbrio em concorrência não vingou, por força das próprias características do mercado de trabalho, que se mostra imperfeito, sem condições de homogeneidade, transparência, mobilidade e livre entrada. Com efeito à que ter em conta vários fatores de preferência, como a relação de confiança e a preparação técnica e resultando a própria oferta de trabalho de processos lentos, dependentes de fatores externos à economia, como os movimentos populacionais. – Cfr. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, BABEL, 2011, pp. 673ss e Martínez, Pedro Soares, *Economia Política*, 11.ª ed., Coimbra, 2010, p.723.

¹⁷ Veja-se, por exemplo, a fixação, por via da lei, do salário mínimo nacional, prevista e imposta pelo art.º 59.º, n.º2 al. a) da CRP, sendo obrigação do Estado estabelecer o salário mínimo nacional e proceder à sua atualização periódica – Cfr. Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, *Constituição da República Anotada*, Volume I, Coimbra Editora, 2007, p. 777.

De notar que a retribuição assume sentidos diversos, conforme o ponto de vista do trabalhador ou da entidade empregadora, já que o trabalhador tende a encará-la como um rendimento de subsistência e a estabelecer uma correlação entre a penosidade do trabalho e o grau de satisfação das suas necessidades pessoais e familiares. Já a entidade empregadora encara a retribuição como um preço ou custo de produção, e, por conseguinte, como um elemento a considerar no apuramento do rendimento obtido e da sua capacidade económica.

Existindo, a par da retribuição, outros encargos que oneram o fator de produção de trabalho, tais como os previdenciais - contribuições para a Segurança Social – despesas relacionadas com a segurança e saúde no trabalho, seguros de acidentes e outros.

A retribuição apresenta-se, maioritariamente, como a compensação económica do esforço laboral, porém não esgota o seu universo nesse plano, apresentando-se também como um instrumento de gestão e política de pessoal da empresa¹⁹, inserido num sistema de contrapartidas complexo, cujo objetivo diverge dessa compensação laboral²⁰, designadamente através da atribuição, individualizada ou coletiva, ao trabalhador de vantagens de outros tipos²¹.

O papel da retribuição não se cinge meramente à relação laboral entre o trabalhador e a entidade empregadora e reflete-se, também, na conjuntura económica global, através da variação dos preços, seja por via dos custos de produção ou pelo nível de consumo que possibilita.²²

A par da função organizativa da retribuição será necessário ter em conta as múltiplas vantagens e benefícios integrados no pacote de contrapartidas conexas à prestação que a entidade empregadora disponibiliza aos seus trabalhadores, nomeadamente aquelas devidas em situações nas quais não tem lugar a prestação de trabalho, bem como o conjunto das demais prestações

¹⁸ “Considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”.

¹⁹ Para uma melhor análise da retribuição enquanto instrumento de gestão e política de pessoal da empresa, nomeadamente através da fixação de salários de eficiência, veja-se, por exemplo, Araújo, Fernando, “Direito do Trabalho e Análise Económica”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina, 2001, pp.226s.

²⁰ V.g. Fidelização dos trabalhadores, atração dos melhores candidatos em futuras admissões.

²¹ Nomeadamente pela atribuição de prémios ao trabalhador, como viagens ou atribuição de um lugar de estacionamento.

²² Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p. 458.

devidas com o contrato de trabalho, designadamente os encargos de índole previdencial e os diversos ónus ligados à formação profissional ou ao suporte das estruturas de representação coletiva²³.

Como se referiu a respeito da prestação de trabalho, dever-se-á interpretar de forma ampla a afirmação legal “em contrapartida do seu trabalho”, concretizada na conhecida expressão germânica «Kein Arbeit, kein Lohn»²⁴, de forma a abranger todas as prestações patrimoniais devidas pela entidade empregadora ao trabalhador, enquanto contrapartida do seu status de assalariado.

Considera-se, por conseguinte, como retribuição um conjunto de prestações que vai para além da contrapartida específica da prestação de trabalho, existindo, aliás, inúmeras exceções ao sinalagma trabalho-retribuição no nosso ordenamento jurídico, nas quais o dever de pagar a retribuição não corresponde ao trabalho efetivamente prestado²⁵.

Não obstante o carácter essencial da retribuição na qualificação do contrato de trabalho, haverá sempre que referir a sua função social, prevista expressamente no art.º 59.º n.º1 al. a) da CRP, e, por conseguinte, a sua especial proteção no nosso ordenamento jurídico.

O direito à retribuição constitucionalmente consagrado no art.º 59.º, n.º 1 al. a) visa garantir uma existência condigna a todos os trabalhadores²⁶, através da fixação de uma retribuição adequada segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho. Estamos, pois, perante um direito de natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias, cujo conteúdo se apresenta constitucionalmente determinável, por conseguinte, não está a sua concretização na dependência das disponibilidades do Estado ou sob reserva do possível, embora se reconheça ao legislador uma margem de liberdade de conformação na concreta determinação do direito de retribuição, ao abrigo

²³ Vd. Art.º 421.º CT – concessão de instalações e facilidades materiais por parte do empregador.

²⁴ «Sem trabalho, não há salário».

²⁵ Veja-se a título de exemplo a retribuição devida pelo período de férias, art.º 264.º, de faltas justificadas, art.º 255.º, de alguns casos de suspensão do contrato de trabalho, art.º 309.º e dos créditos de horas para representação dos trabalhadores, art.º 442.º, todos do C.T.

²⁶ A par do art.º 59.º da CRP, também o art.º 23.º, n.º 3 da DUDH, «a remuneração (deve ser) equitativa e satisfatória, (permitindo) uma existência conforme com a dignidade humana» e o art.º 4.º da Carta Social Europeia, que nos fala no direito a uma remuneração justa.

do princípio da autonomia privada nas relações de trabalho entre empregadores privados e trabalhadores.²⁷

A lei tem, assim, um papel determinante na concretização da chamada “retribuição adequada”, designadamente através da fixação dos critérios de distinção em matéria remuneratória e na concreta conformação dos instrumentos de tutela da retribuição, pautando-se pelos princípios constitucionalmente consagrados (princípio da igualdade, da proteção da confiança, da proporcionalidade e outros).

Face à garantia constitucional que assegura uma “existência condigna” ao trabalhador, resultado direto da reconhecida relação entre a retribuição e o sustento do trabalhador e da sua família, recai sobre o legislador, no quadro dos deveres e proteção de direitos fundamentais, o dever de consagrar mecanismos que assegurem, ao menos na pendência da relação de trabalho, uma plena tutela da própria retribuição.²⁸

Nesta sede, a “justa retribuição” do trabalhador constitucionalmente estabelecida no art.º 59.º, n.º1 al. a) da CRP, deve obedecer aos seguintes princípios fundamentais:

- (i) Adequação - necessária adequação da retribuição ao trabalho prestado face à sua quantidade (duração e intensidade), à sua natureza (tendo em conta a dificuldade, penosidade e dificuldade) e à sua qualidade (de acordo com as exigências em conhecimento, prática e capacidade)²⁹;

²⁷Cfr. Miranda, Jorge e Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pp. 593-615.

²⁸ Cfr. Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Coimbra, Almedina, 2010, pp 605ss. e Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira, *Ob. Cit.*, pp. 767-777.

²⁹ A Constituição consagra ainda, no art.º 59.º, n.º 1, al. d), o direito do trabalhador a férias remuneradas, porém, tal direito tem na sua génese a função social da retribuição, como tal o estabelecimento de subsídios de férias e de Natal, assim como a previsão de faltas justificadas, não colide com a necessária adequação da retribuição à prestação do trabalho.

- (ii) Justiça – a trabalho igual, em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder retribuição igual, proibindo-se, desde logo, as diferenciações arbitrais entre trabalhadores em matéria de retribuição³⁰;
- (iii) Garantia de uma existência condigna – relação entre a retribuição e a satisfação das necessidades, individuais e familiares, do trabalhador, traduz a garantia de uma existência condigna.

Em suma, para determinar a retribuição devida ao trabalhador será, sempre, necessário ponderar e equacionar vários princípios de ordem jurídico-sociais, designadamente a referida adequabilidade da retribuição (princípio da proporcionalidade e da suficiência da retribuição).

Atendendo ao papel (relevante) da retribuição no âmbito do Direito do Trabalho, em especial na relação laboral entre o trabalhador e a entidade empregadora, no capítulo seguinte analisar-se-á o conceito de retribuição para efeitos do contrato de trabalho, desconstruindo-se e clarificando-se algumas das prestações recebidas pelo trabalhador.

³⁰ Refira-se que nada obsta à existência de remunerações diferentes, desde que fundadas em critérios objetivos e pautados pelo princípio da justiça, designadamente ao pagar-se mais a um trabalhador que tiver mais habilitações académicas ou maior antiguidade.

Capítulo II

A Retribuição no Contrato Individual de Trabalho

Na determinação do conceito de retribuição no contrato de trabalho e face ao estipulado no art.º 258.º, n.º 1 do CT, evidencia-se, desde logo, a existência de um nexo causal entre a prestação e o trabalho, correspondendo assim a retribuição, simultaneamente, à prestação que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho e à obrigação principal da entidade empregadora, prevista no art.º 127.º, n.º 1, alínea b) do CT.

Em termos gerais afirmar-se-ia que a retribuição corresponde a quaisquer atribuições patrimoniais da entidade empregadora ao trabalhador como contrapartida do trabalho efetivamente por si prestado, porém, conforme preliminarmente avançado, tal afirmação não corresponde integralmente ao conceito legal de retribuição para efeitos do contrato de trabalho, já que existem parcelas retributivas que não correspondem a trabalho efetivamente prestado, como a retribuição devida em período de férias, assim como outras parcelas, pagas pela entidade empregadora ao trabalhador sob diversas designações e finalidades que integram, igualmente, o conceito de retribuição.

Nesta conformidade vem esclarecer o legislador, através do n.º 2 do art.º 258.º do CT, que a retribuição no contrato de trabalho abrange não só a retribuição base como “outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie”, ainda que ressalve certas prestações, enumeradas no art.º 260.º do CT.

Como bem refere Bernardo Lobo Xavier³¹ o legislador preocupou-se numa primeira fase em estabelecer a regra geral, prevista na primeira parte do n.º 1 do art.º 258.º do CT [“considera-se retribuição (...)”], estabelecendo depois uma presunção de forma a abranger, em princípio, todas as atribuições patrimoniais da entidade empregadora para com o trabalho, nos termos do n.º 3 da referida norma legal.

³¹ Cfr. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *ob. cit.*, p. 682.

Deste modo e por força da presunção inscrita no n.º 3 do art.º 258.º do CT, ao considerar retribuição “qualquer prestação do empregador ao trabalhador”, revela-se a noção de retribuição como um conceito complexo e amplo, integrado por numerosas prestações pecuniárias e em espécie (Cfr. art.º 259.º do CT).

Parafraseando Júlio Gomes, o conceito de retribuição no contrato individual de trabalho mostra-se uma verdadeira “selva retributiva”, sendo necessário desfragmentar as prestações recebidas pelo trabalhador e classificar cada parcela individualmente a fim de aferir o seu carácter retributivo e, por conseguinte, a sua proteção legal.³²

Nas últimas décadas, como refere António Monteiro Fernandes³³, têm-se verificado uma proliferação de atribuições patrimoniais efetuadas ao trabalhador sob as mais variadas denominações (subsídios, abonos, compensações, prémios, etc.), tendo como objetivo, designadamente, o aligeiramento da carga fiscal e parafiscal, pois, embora se atribuam vantagens económicas ao trabalhador, distanciam-se as mesmas do conceito de retribuição e, por conseguinte, do regime legal aplicável a tais parcelas.

Necessidade da qualificação como retribuição

Como anteriormente referido, nem todas as atribuições patrimoniais efetuadas pela entidade empregadora ao trabalhador correspondem diretamente a uma medida de trabalho efetiva, podendo corresponder à satisfação de necessidades específicas do trabalhador ou sua família.

Atualmente, para além da prestação patrimonial diretamente ligada à contraprestação da atividade, são reconhecidas, previstas e impostas por lei ou IRCT³⁴, outras obrigações pecuniárias específicas para com o trabalhador, de diversa natureza e por vezes periódicas.³⁵

³² Cfr. «Algumas observações críticas sobre a jurisprudência recente em matéria de retribuição e afins», *Memórias do IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 51-76.

³³ Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p.476.

³⁴ A matéria retributiva faz parte do núcleo duro das atribuições e competências na contratação coletiva – Sobre este tema, veja-se Fernandes, A. Monteiro, “As relações coletivas de trabalho”, *ob. cit.*, pp. 657s.

Embora nem todas as prestações patrimoniais recebidas pelo trabalhador se incluam no conceito de retribuição³⁶, são elas relevantes para determinar certos direitos do trabalhador, designadamente no cômputo da compensação devida em caso de despedimento ilícito, prevista no art.º 390.º do CT.³⁷

Deste modo, revela-se necessário analisar a composição da prestação global recebida pelo trabalhador e, por conseguinte, qualificar determinada prestação pecuniária como parcela retributiva ou como atribuição patrimonial de outra natureza.

Ora, essa qualificação será aferida segundo os princípios gerais da retribuição constantes no art.º 258.º do CT e orientada pela tipificação legal de determinadas prestações como atribuições patrimoniais constante no art.º 260.º do CT.

Características da retribuição

A noção jurídico-laboral de retribuição, em conformidade com o previsto no art.º 258.º do CT, engloba 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, presumindo-se constituir retribuição qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador e abrangendo quer a retribuição-base quer outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Debruçando-nos agora sobre a noção legal constante do art.º 258.º do CT, que nos permite isolar os seguintes elementos essenciais na qualificação de determinadas prestações como retribuição:

³⁵ Veja-se a título exemplificativo as prestações salariais corretivas, atribuídas mediante critérios empresariais de forma a aproximar a retribuição global do trabalhador ao valor económico do trabalho; os subsídios de férias e de Natal e compensações por despesas realizadas pelo trabalhador diretamente relacionadas ao desempenho da sua atividade.

³⁶ Como tal não beneficiam tais atribuições patrimoniais do regime especial aplicável as atribuições de natureza retributiva, designadamente o sistema de garantias previsto no art.º 258.º, n.º 4 do CT, que se irá analisar no capítulo seguinte.

³⁷ “(...) o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.”

1. Carácter Patrimonial

A retribuição, pela sua função económica e social, é uma prestação patrimonial, à qual correspondem um conjunto de valores patrimoniais, pecuniários ou suscetíveis de avaliação pecuniária.

O carácter patrimonial da retribuição reflete o princípio de que apenas podem assumir natureza retributiva as prestações suscetíveis de permitir a satisfação das necessidades pessoais ou da sua família. Funcionando este pressuposto como um verdadeiro limite à vontade contratual das partes e à autonomia coletiva, devendo ser aferido objetivamente, por conseguinte, não basta a mera anuência do trabalhador para se concluir que certa atribuição corresponde a essas necessidades.³⁸

Destarte, pode a retribuição corresponder a uma prestação não pecuniária desde que a mesma tenha cariz patrimonial, excluindo-se, assim, quaisquer atribuições de ordem não patrimonial que não tenha repercussão na esfera jurídica patrimonial do trabalhador, ainda que se considerem relevantes na sua perspetiva ou da entidade empregadora e que possam facilitar a realização do trabalho, designadamente prémio meramente simbólicos, atribuição de melhores condições de trabalho (assistentes, gabinetes, equipamentos).

Nada obsta, no entanto, a que a retribuição tenha uma componente pecuniária e outra em espécie, correspondente ao valor dos bens ou do seu uso pessoal entregues pela entidade patronal como contrapartida dos serviços obtidos, a determinar nos termos do art.º 259.º do CT. O valor corresponde à parcela em espécie da retribuição não poderá exceder o valor da parte pecuniária da retribuição, salvo se previsto em IRCT, e deverá corresponder à entrega de bens destinados à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.³⁹

³⁸ Cfr. M. Pinto/P. Furtado Martins/A. Nunes de Carvalho, *Comentários às leis do trabalho*, I, Lisboa, LEX, 1994, p.247 e 266-268.

³⁹ Vd. Ac. TRP de 29/02/2012 (proc. 3716/10.0TTLSB.L1-4), www.dgsi.pt «O valor dessa retribuição em espécie é o correspondente ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal ou particular da viatura, nele não se podendo incluir o uso profissional (ou seja o benefício obtido com o seu uso ao serviço da entidade empregadora)».

2. Carácter Obrigatório

A retribuição constitui um direito do trabalhador que decorrente da própria natureza onerosa do contrato de trabalho e cujo pagamento corresponde, por conseguinte, a um dever da entidade empregadora. Estamos, pois, perante a retribuição que surge no art.º 11.º do CT como elemento essencial do contrato de trabalho, por conseguinte, na sequência da doutrina e jurisprudência, será de excluir para o presente efeito quaisquer atribuições patrimoniais efetuadas por terceiros ao trabalhador, independentemente do seu valor.

Configuram, assim, o conceito de retribuição todas as prestações efetuadas pela entidade empregadora de carácter obrigatório, quer essa vinculação decorra diretamente da lei, da contratação individual ou coletiva, de regulamentação interna ou usos laborais, excluindo-se, em regra, as gratificações e meras liberalidades, valores atribuídos com *animus donandi*, designadamente a título de recompensas ou prémios [art.º 260.º, n.º1 al. b) do CT] sem prévia vinculação e regulamentação da entidade empregadora [art.º 260.º, n.º1, al. c) do CT].

Não obstante, face à possibilidade de certas liberalidades assentarem em usos da empresa, enquanto elementos integradores do contrato de trabalho, ter-se-á de considerar as mesmas como verdadeiras parcelas retributivas e como tal obrigações do empregador, nos termos do art.º 260.º, n.º 3 do CT.⁴⁰

O mecanismo de exclusão previsto no art.º 260.º do CT tem na sua génese a tutela da confiança do trabalhador, na medida em que assenta no fato da atribuição dessas prestações não estar antecipadamente garantida pela entidade empregadora e, por conseguinte, não constituir fundamento de qualquer expectativa legítima de ganho e, portanto, não obrigatória.

Atendendo ao carácter não retributivo destas parcelas, tal como refere António Monteiro Fernandes⁴¹, estas fórmulas são utilizadas, quer de forma concertada com o trabalhador ou unilateralmente estabelecido pela entidade empregadora, utilizadas para disfarçar verdadeiras prestações de carácter retributivo e, por conseguinte, obrigatórias.

⁴⁰ Vd. Vd. Ac.s STJ de 26/09/2007 (proc. 07S1266) e de 27/09/1995 (proc. 004422), www.dgsi.pt

⁴¹ Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p.480.

3. Carácter Regular e Periódico

A retribuição, enquanto prestação associada à satisfação de necessidades regulares e periódicas do trabalhador e à própria distribuição no tempo da prestação do trabalho, deverá igualmente ser prestada de forma regular e periódica.

Com efeito, a retribuição encontra-se associada à contraprestação de uma atividade do trabalhador que se protela no tempo, no âmbito de um contrato de execução continuada e de natureza sinalagmática, como tal também deverá ser efetuada com periodicidade e relativa a períodos certos (ou aproximadamente) certos no tempo.

A periodicidade e a regularidade da retribuição encontram também na sua génese a necessidade de se manter um padrão retributivo constante, devendo o trabalhador ter direito a uma prestação certa, por motivos, essencialmente, de previsibilidade de rendimentos.⁴²

Como defende Bernardo Lobo Xavier⁴³ excluem-se do conceito de retribuição certas atribuições anormais, feitas ao trabalhador a título ocasional, que por isso mesmo não devem ser computadas num rendimento fixo, previsível.⁴⁴ No entanto, e em moldes genéricos, sempre se dirá que estas exclusões são compensadas pela abrangência de prestações que, dado o seu carácter regular ou efetivação permanente, fazem com que o trabalhador as preveja como normais no seu vencimento, designadamente no que respeita a algumas gratificações [art.º 260.º, n.º3, al. a) do CT].

Deste modo, tem de se verificar uma certa periodicidade ou regularidade no pagamento da prestação, embora possa ser diversa de umas prestações para outras, designadamente fixando-se mensalmente quanto à retribuição base e anual para a gratificação de Natal.

⁴² Cfr. Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Coimbra, Almedina, 2010, pp. 610 e 611.

⁴³ Cfr. Xavier, B. Lobo, *ob. cit.*, p.680.

⁴⁴ Não obstante, sempre se dirá que nem sempre a prestação auferida é de igual montante (certa), podendo o trabalhador, em determinadas alturas, ser credor de prestações incertas, denominadas de “prestações flutuantes”, designadamente quando é pago ao trabalhador comissões de vendas, ficando as prestações, neste caso, dependentes da atividade que o trabalhador tenha realizado em determinado mês.

Neste sentido têm sido jurisprudência unânime, considerar regular a retribuição que não é arbitrária mas constante e periódica a retribuição que é paga em períodos certos (ou aproximadamente) certos no tempo.⁴⁵

Em suma, não revestem natureza retributiva as atribuições extraordinárias ou cujo pagamento não esteja antecipadamente garantido, nos termos do art.º 260.º, n.º 1 alíneas b) e c) e n.º 3 alínea b) do CT.

4. Contrapartida da atividade

Entende-se por retribuição a prestação devida ao trabalhador em contrapartida da sua atividade⁴⁶, no entanto tal afirmação não é absoluta.

O trabalho prestado é considerado, pela generalidade da sociedade, a causa principal e única da retribuição⁴⁷, por força do seu carácter correspetivo, evidenciando-se, assim, o carácter sinalagmático do contrato de trabalho.

Por conseguinte, dir-se-á que a regra geral, ainda que sujeita a várias exceções, quanto a este elemento será “sem trabalho não há salário”⁴⁸. Razão pela qual não será devida qualquer prestação ao trabalhador que falte injustificadamente, nos termos do art.º 256.º, n.º 1 do CT, que adira a uma greve ou que se encontre impossibilitado de realizar a atividade por mais de um mês, respetivamente, art.º 541.º, n.º 1 e art.º 295.º, n.º1 ambos do CT.

Contudo, para apreciação e qualificação de determinadas prestações como retribuição não se pode restringir o conceito “contrapartida” apenas à prestação efetivamente prestada pelo trabalhador,

⁴⁵ Veja-se a título exemplificativo o Ac. STJ de 19/02/2003 (P. 3740/02), www.stj.pt, e o Ac. TRL. de 22/05/2002 (Rec- 74/02), www.dgsi.pt.

⁴⁶ Refira-se que a retribuição como contrapartida da atividade prestada não implica uma correspondência com o valor exato do trabalho que se remunera, não sendo necessário proceder a uma avaliação do valor do trabalho e, em função dela, determinar o valor da retribuição.

⁴⁷ “Retribui-se que trabalha, trabalha-se por que se é retribuído” – Cfr. Xavier, B. Lobo, *ob. cit.*, p.680.

⁴⁸ Cfr. Martinez, Pedro Romano, *Ob. Cit.*, p. 609.

mas considerar igualmente a própria disponibilidade do trabalhador para o desenvolvimento dessa atividade laboral.⁴⁹

Existem inúmeras situações previstas no nosso ordenamento jurídico em que a inatividade do trabalhador não pressupõe a perda de retribuição, veja-se o caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição da atividade por fato imputável à entidade empregadora ou por motivo do seu interesse, previsto no art.º 309.º, n.º1, alínea b) do CT.⁵⁰

Aliás, como defende Maria do Rosário Palma Ramalho⁵¹, a retribuição enquanto contrapartida da disponibilidade evidencia-se desde logo pela própria natureza do contrato de trabalho, em que o risco corre por conta da entidade empregadora, sendo devida ainda que o trabalhador, por qualquer razão, permaneça inativo ou não atinja os resultados pretendidos, desde que o seu contrato não se encontre suspenso, a retribuição continua a ser devida.

Neste sentido, defende ainda Menezes Cordeiro⁵², o princípio da continuidade no que respeita à retribuição, na medida em que a prestação retributiva não está dependente dos resultados obtidos e das vicissitudes da empresa, sendo devida desde que o trabalhador se mantenha disponível para o trabalho.

Excluem-se, assim, do conceito de retribuição as prestações que tenham uma causa, específica e individualizável, distinta da disponibilidade da força de trabalho, veja-se por exemplo o caso das compensações por prejuízos que o trabalhador sofre por causa do seu trabalho (abono para falhas, nos termos do art.º 260.º, n.º 2 do CT) assim como o reembolso por custos suportados pelo trabalhador na execução da sua atividade (nomeadamente ajudas de custo, previstas no art.º 260.º, n.º 1 al. a) do CT e encargos relativos à transferência do local de trabalho, previsto no art.º 194.º do CT). Prestações que embora se destinem a facilitar a execução da prestação de trabalho e a

⁴⁹ Vd. Ac. TRP de 21/03/2013 (proc. 405/11.1TTVLG.P1) e Ac. TRP de 08/11/2007 (proc. 482/05.4TTVIS.C1) «A disponibilidade para o trabalho que releva para o efeito de ser considerada como tempo de efetivo trabalho é a disponibilidade física do trabalhador nas próprias instalações da empresa e no exercício da sua atividade ou função», www.dgsi.pt.

⁵⁰ Vd. Ac. TRE de 08/11/2011 (proc. 320/09.9TTSTB.E1), www.dgsi.pt.

⁵¹ Cfr. Ramalho, M. do Rosário Palma, *ob. cit.*, p. 632.

⁵² Cfr. Cordeiro, A. Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, pp. 736s.

proporcionar melhores condições de trabalho (a par das prestações referidas veja-se ainda o subsídio de refeição, nos termos do art.º 260.º, n.º2 do CT) não se revelam verdadeiras contrapartidas pelo trabalho (disponibilidade do trabalhador).⁵³

De referir, ainda, que a presunção (ilidível) estatuída no n.º 3 do art.º 258.º do CT está diretamente conexa com este elemento da retribuição, considerando-se, como tal, qualquer atribuição patrimonial efetuada pela entidade empregadora ao trabalhador.

No entanto, a transposição desta noção legal de retribuição para a prática laboral tem originado algumas dúvidas, sobretudo quanto à determinação da natureza retributiva de certas prestações, que, segundo Bernardo Lobo Xavier⁵⁴, têm contribuído para desincentivar a entidade empregador da prática de retribuições por mérito, com receio da possível proteção legal associada às verdadeira prestações retributivas e, por conseguinte, da aplicabilidade do princípio da irredutibilidade, conforme se analisará no capítulo seguinte.

Âmbito do critério legal [art.º 258.º do CT]

O art.º 258.º do CT mostra-se o único critério legal a considerar na qualificação retributiva de determinadas atribuições patrimoniais da entidade empregadora ao trabalhador, não obstante é utilizado para os mais diversos fins.⁵⁵

Por essa razão, é necessário articular o referido preceito legal com a “razão de ser” (causa e objetivo)⁵⁶ da atribuição a qualificar, uma vez que o conceito de retribuição tanto surge na perspetiva

⁵³ Vd. Ac. TRP de 10/12/2007 (proc. 0714526), www.dgsi.pt.

⁵⁴ Cfr. Xavier, Bernardo, *ob. cit.*, p.691.

⁵⁵ O conceito de retribuição, no âmbito laboral, surge em contextos diferentes e, por conseguinte, associado a diversos fins. Veja-se o art.º 11.º do CT, em que surge como elemento essencial do contrato de trabalho (contrapartida da atividade que o trabalhador se obrigou a prestar), o art.º 31.º, n.ºs 1 e 2, o art.º 129.º, al. d) e os art.ºs 279.º e 280.º, todos do CT, em que surge como pressuposto associado a um conjunto preciso de mecanismos de tutela (princípios da igualdade, da irredutibilidade...) e os art.ºs 263.º, 264.º, 268.º e 391.º, n.º 1, todos do CT, onde surge associado à determinação de certas atribuições patrimoniais, com ou sem caráter retributivo – Cfr. Carvalho, António Nunes de, “Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos), in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LI (XXIV da 2.ª Série), janeiro/Dezembro, Ano de 2010, n.ºs 14, Almedina, 2010, pp. 58 e 59.

⁵⁶ A noção de retribuição terá, assim, alguma elasticidade, podendo variar consoante a função que está em causa ou do sentido específico da regra em cuja previsão se faz apelo – Cfr. Carvalho, A. Nunes, *Ob. cit.*, p. 59.

da qualificação retributiva das atribuições patrimoniais devidas ao trabalhador, como a definir o âmbito de aplicação dos regimes de tutela e garantia da posição do trabalhador ou como base de cálculo de diversas prestações.

Acresce o fato de se considerar o critério legal do art.º 258.º do CT insuscetível de modificação, genérica ou pontual, afastando, deste modo, os critérios específicos e próprios da contratação coletiva (IRCT).

Nesse seguimento, tem-se observado uma corrente crescente na prática laboral, segundo a qual se deve interpretar de forma unidirecional⁵⁷ a qualificação retributiva das atribuições patrimoniais ao trabalho ao abrigo do critério legal e, por conseguinte, aplicar o resultado dessa qualificação, de modo uniforme, à pluralidade de finalidades existentes na relação laboral, utilizando-se, assim, o critério estatuído no art.º 258.º do CT como uma «chave mestra»⁵⁸ de todo o regime jurídico da retribuição.

Ora, tal como salienta António Monteiro Fernandes⁵⁹, o interesse da qualificação retributiva das atribuições patrimoniais feitas pela entidade empregadora não se cinge às finalidades expressamente previstas no critério do art.º 258.º do CT, razão pela qual será de rejeitar a aplicabilidade do critério de qualificação legal segundo uma ótica unidirecional⁶⁰.

⁵⁷ Convencimento de que o problema da qualificação retributiva se pode resolver de um único ponto de vista para todos os efeitos – Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, pp. 487 e Carvalho, A. Nunes, *ob. cit.*, p. 60.

⁵⁸ Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p. 487.

⁵⁹ Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, pp. 482 e 483.

⁶⁰ Nessa ótica unidirecional, qualificando-se determinada atribuição patrimonial da entidade empregadora como retribuição, (i) integrar-se-ia essa parcela, de modo uniforme, ao montante base contratualmente estabelecida, relevando para o cálculo global de todas as prestações subordinadas a esse montante, designadamente para o apuramento da retribuição devida pelo trabalho suplementar [art.º 268.º do CT] e dos direitos decorrentes do despedimento ilícito [art.º 390.º do CT], (ii) tornar-se-ia insuscetível de redução ou eliminação por vontade unilateral da entidade empregadora, (iii) devendo o seu valor ser pago com a mesma periodicidade e regularidade da retribuição base – Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, pp. 482.

Por conseguinte, na interpretação e aplicação do critério legal do art.º 258.º do CT, deve ter-se presente a própria função do mesmo, que, tal defende António Monteiro Fernandes⁶¹, não se cinge unicamente à atribuição (n.º4) do regime legal de garantias.

Com efeito, a par da atribuição do regime especial de garantias, a qualificação por força do critério legal do art.º 258.º do CT determina:

- A. O âmbito de vinculação contratual da entidade empregadora, a obrigatoriedade (ou não) do cumprimento daquela prestação enquanto vigorar o contrato de trabalho, separando-se, assim, a verdadeira obrigação da mera liberalidade da entidade empregadora e concretizando-se a proteção dessa parcela, face ao princípio da irredutibilidade previsto no art.º 129.º do CT. Deste modo, as atribuições consideradas como retribuição à luz desta perspetiva não serão suscetíveis de alteração unilateral pela entidade empregadora, quer quanto ao seu valor, quer quanto ao título da atribuição patrimonial, apenas podendo alterar ou eliminar aqueles que decorram de regulamentação interna ou usos da empresa, como certo prémios e comissões.
 - B. O esquema temporal de cumprimento das prestações remuneratórias, aferir a sua regularidade e periodicidade. Para tanto será necessário ponderar as normas legais ou cláusulas instituem e regulam cada prestação, assim como considerar a função de cada prestação para se proceder à sua qualificação retributiva (a título de exemplo veja-se o art.º 264.º, n.º 2 do CT quanto à determinação das demais prestações que entram no cômputo do subsídio de férias). Assim, poderão existir atribuições qualificadas como retribuição à luz do critério legal do art.º 258.º do CT, mas cuja regularidade e periodicidade no cumprimento difere das demais parcelas retributivas.
 - C. O valor base de cálculo para certas atribuições patrimoniais subordinadas à retribuição, através das normas e estipulações que definem o conteúdo das vinculações entre a entidade empregadora e o trabalhador, designadamente no âmbito da proteção social⁶².
- Sendo certo que, à luz da legislação laboral (vide o critério estabelecido no art.º 262.º, n.º

⁶¹ Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, pp. 482s.

⁶² *Maxime* prestações da Segurança Social, designadamente subsídios de desemprego, subsídios de doença ou a pensão de reforma.

2 do CT) e perante a falta de indicação expressa noutra sentido⁶³, na determinação de certas prestações complementares ou acessórias apenas se considerará a retribuição base e diuturnidades⁶⁴. Razão pela qual se introduz uma conceção mais ampla do critério legal e, por conseguinte, do nexo causal entre a retribuição e prestação de trabalho de forma a conferir relevância às circunstâncias evolutivas na relação laboral⁶⁵.

O critério legal do art.º 258.º do CT, completado por outros preceitos da mesma secção, constitui um instrumento de qualificação retributiva de atribuições patrimoniais, tendo em conta o conjunto de valores associados à posição obrigacional do trabalhador na sua globalidade, servindo para definir, *a posteriori*, uma base de cálculo para certos valores derivados.

Com efeito, na qualificação retributiva de determinada atribuição patrimonial deve ter-se sempre presente a *ratio* da mesma, pois embora qualificável como retribuição no amplo padrão do critério legal do art.º 258.º do CT, poderá a mesma não integrar o conceito retributivo de outro preceito⁶⁶, pelo que a aplicação desse critério legal, não implica, *per se*, um tratamento pré-determinado das suas finalidades.

Neste sentido, parafraseando António Monteiro Fernandes, dir-se-á que “a qualificação de certa atribuição patrimonial como elemento do padrão retributivo definido pelo art.º 258.º do CT não afasta a possibilidade de se ligar a essa atribuição patrimonial uma cadência própria, nem a de lhe reconhecer irrelevância para o cálculo deste ou daquele valor derivado «da retribuição»”.⁶⁷

⁶³ Veja-se o caso da indemnização prevista no art.º 393.º, n.º 2, alínea a) do CT que abrange o valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir durante o período que medeia o despedimento até à declaração da sua ilicitude. A determinação deste valor faz-se mediante a análise posterior de todo o esquema retributivo do trabalhador num determinado período ou ao longo da vigência do contrato de trabalho, sintetizando, a diversidade de atribuições patrimoniais realizadas ou devidas até então.

⁶⁴ Veja-se também o art.º 391.º do CT - indemnização devida no despedimento ilícito e art.º 396.º - resolução do contrato pelo trabalhador com justa causa culposa.

⁶⁵ Sentido da “omnicomprensividade” do critério legal de qualificação da retribuição, i.e., reprodução sintética e potencial do estatuto retributivo do trabalhador – Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, pp.486-487 – vd. Ac. TRL de 16/12/2009 (proc. 1881/07.9TTLSB.L1-4), www.dgsi.pt.

⁶⁶ A título exemplificativo, veja-se a qualificação de certo subsídio atribuído ao trabalhador que, não obstante, integrar o padrão retributivo face ao critério do art.º 258.º do CT, ter-se-á de afastar para efeitos do cômputo do subsídio de férias ou de Natal.

⁶⁷ Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p.488.

Capítulo III

Determinação da retribuição

No direito laboral vigora um princípio de autonomia privada entre as partes, pelo que é lícito às partes escolherem o modo de retribuir o trabalho prestado, *maxime* determinar a forma e a estrutura da retribuição.

Atendendo à mencionada liberdade contratual das partes, a retribuição apresenta-se, geralmente, como um instrumento complexo que integra na sua estrutura várias prestações, sejam pecuniárias ou em espécies (bens ou utilidade sobre determinados bens, designadamente alojamento), de valor fixo ou variável e exigíveis segundo periodicidades diferentes (seja anuais, mensais, semanais ou até diárias) e cuja composição pode ser estabelecida através da contratação individual ou coletiva e até por via de regulamentação interna ou usos da empresa, nos termos do art.º 258.º, n.º 1 e art.º 262.º, n.º 1, ambos do CT.

A retribuição pode, desde logo, ser pecuniária ou em espécie⁶⁸, nos termos do art.º 276.º e art.º 259.º, ambos do CT.

De referir, no entanto, que a satisfação da retribuição em espécie pela entidade empregadora (mediante acordo do trabalhador), prevista no art.º 276.º, n.º1 do CT, encontra-se limitada face ao carácter social da retribuição (satisfação das necessidades pessoais do trabalhador e sua família), pelo que nunca poderá exceder a parte pecuniária da retribuição (salvo se o contrario se encontrar previsto em IRCT) e deverá o seu valor patrimonial corresponder ao valor praticado (determinado segundo as regras aí vigentes) na região onde está inserido (*Vd.* art.º 259.º, n.º 1 e art.º 274.º, n.º2, ambos do CT). A par da retribuição em espécie surge, ainda, a proibição legal prevista no art.º 129.º,

⁶⁸ A retribuição em espécie verifica-se, tendencialmente, em relação a trabalhadores que ocupam cargos elevados na empresa, designadamente através da atribuição de automóvel (para uso pessoal do trabalhador e não mero instrumento de trabalho, nos termos anteriormente avançados), casa ou permissão para uso de cartão de crédito da empresa (exceto se a sua utilização for exclusivamente no âmbito da prestação de trabalho, como para pagamento de despesas de representação ou contactos com clientes – Cfr. TRL de 12/03/2009 (proc. 2195/05.8TTLSB-4), www.dgsi.pt.

n.º1, al. h) do CT, segundo a qual está vedado à entidade empregadora obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por si indicada.⁶⁹

Vem, ainda, o art.º 261.º do CT distinguir três modalidades de retribuição, podendo ser (i) certa, aquela que se calcula apenas em função do tempo de trabalho, (ii) variável, por exclusão de partes, a que se calcula em função de outros fatores⁷⁰ ou (iii) mista, compreendendo uma parte certa e outra variável.

Dir-se-á, portanto, que o critério de distinção entre estas modalidades de retribuição reside na respetiva unidade de cálculo, constituída pelo tempo [hora, dia, semana, quinzena ou mês] na retribuição certa⁷¹ ou no caso da retribuição variável por critérios distintos dessa medida temporal, como o cálculo em função do rendimento do trabalhador⁷², surgindo, geralmente, associada a um esquema de incentivo à produtividade⁷³.

No que respeita à retribuição variável, enquanto retribuição exclusivamente calculada em função do resultado ou rendimento do trabalho, importa ter presente, como bem refere João Leal Amado⁷⁴, que a mesma não é incompatível com a própria natureza jurídica do contrato trabalho. Com efeito, no âmbito do contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se, somente, a prestar a sua atividade em benefício e sob direção e autoridade da entidade empregadora, por conseguinte, independentemente da modalidade de retribuição convencionada entre as partes. O seu objeto consiste, tão-só, na prática de determinada atividade pelo trabalhador, pelo que, o resultado da sua

⁶⁹ O chamado “truck system”, em que a entidade empregadora ao obrigar o trabalhador a adquirir certos produtos (seus ou de parceiros comerciais) estaria a compensar a prestação de trabalho com a venda dos seus produtos, violando igualmente o princípio da concorrência (eventual concorrência desleal).

⁷⁰ Veja-se a retribuição calculada em função do rendimento de trabalho ou do seu resultado (por exemplo retribuição conforme o número de peças produzidas ou objetivos atingidos).

⁷¹ Refira-se que a retribuição certa (em função do tempo) é a modalidade mais comum, sendo aquela que se mostra mais segura para o trabalhador, uma vez que não fica dependente do sucesso da empresa ou das flutuações de mercado.

⁷² Vd. Ac. TRL de 18/06/2008 (proc. 3371/2008-4), www.dgsi.pt.

⁷³ Relativamente ao sistema de incentivos através da retribuição variável, como refere Leal Amado, são conhecidos diversos inconvenientes à sua prática, como a prática de horários de trabalho desumanos, atentando à segurança no trabalho e o estímulo desenfreado da competitividade entre os trabalhadores, que afeta as relações entre si e que, não raras as vezes resulta em conflitos - Cfr. Amado, João Leal, *Ob. cit.*, p 302.

⁷⁴ Cfr. Amado, João Leal, *Ob. cit.*, pp. 301-302.

atividade não releva para determinar o cumprimento (ou não) da sua obrigação contratual, *maxime* do próprio contrato de trabalho, mas apenas para determinar o montante da contrapartida patrimonial da entidade empregadora⁷⁵.

No entanto, pela conjugação do art.º 261.º com o art.º 273.º (retribuição mínima mensal garantida), ambos do CT, ter-se-á de concluir pela impossibilidade de fixação de uma retribuição variável pura, já que o trabalhador em determinado momento da relação laboral poderia ficar privado de todo ou de grande parte da retribuição.

Somos, assim, da opinião que a retribuição mista se revela a forma mais adequada de retribuição, perante a efetiva ponderação e equilíbrio entre os interesses de ambas as partes, uma vez que a previsão de uma parte certa da retribuição (em função do tempo) oferece uma determinada segurança retributiva ao trabalhador e, ao mesmo tempo, a previsão da outra parte variável (por exemplo, em função do resultado) estimula os níveis de produtividade da empresa e por conseguinte protege-se os interesses da entidade empregadora.

Importa, do mesmo modo, clarificar que da qualificação retributiva de determinada atribuição patrimonial ao abrigo do conceito legal de retribuição (retribuição em sentido jurídico-laboral⁷⁶), previsto no art.º 258.º do CT, não resulta, conforme exposto, a aplicação direta de todas as regras legais que se refiram, sem mais, à retribuição.

Com efeito, do art.º 258.º do CT não resulta a aplicação de um sistema global e único para todas as prestações de carácter retributivo⁷⁷, aliás vem o próprio artigo, no seu n.º 4, limitar os efeitos

⁷⁵ Dir-se-á que o insucesso do trabalhador (i.e. se o trabalhador não atingir os resultados pretendidos) apenas tem repercussão negativa em sede retributiva e não quanto ao cumprimento do contrato de trabalho.

⁷⁶ Refira-se que a retribuição aqui em análise será aquela que decorre da noção legal plasmada no art.º 258.º e ss. do CT, nas palavras de Pedro Romano Martinez, a «retribuição em sentido restrito», em confronto com o «sentido amplo de retribuição», i.e., a noção económica de retribuição que “engloba tanto a retribuição do trabalhador subordinado, como o vencimento do trabalhador independente e ainda a parcela de lucro que corresponde ao salário do empresário” (neste sentido Cfr. Martinez, P. Soares, *Ob. cit.*, pp. 735 s.) – cfr. Martinez, P. Romano, *ob. cit.*, p..606.

⁷⁷ A noção qualitativa de retribuição do art.º 258.º do CT não tem igual impacto em todos os institutos do sistema jurídico-laboral. Tal afirmação prende-se com a própria natureza desses institutos, relevando para o cômputo de alguns todos os componentes da retribuição, enquanto, para outros apenas se terá em consideração alguns dos componentes abstratamente retributivos – vd., entre outros, Ac. TRL de 16/12/2009 (proc.1881/07.9TTLSB.L1-4) e Ac. TRC de 10/19/2009 (proc. 129/07.4TTGRD.C1), www.dgsi.pt.

automáticos dessa qualificação à aplicação do regime de garantias legais previsto no Código do Trabalho⁷⁸.

Na interpretação do conceito legal de retribuição e, por conseguinte, na determinação das prestações retributivas, revela-se necessário atender, não só ao estatuído no art.º 258.º do CT mas também à própria previsão das diversas normas do sistema jurídico-laboral, já que o conceito legal de retribuição aí utilizado pode assumir amplitudes diversas.⁷⁹

A determinação qualitativa de certa prestação como retribuição não implica um tratamento idêntico das suas parcelas no âmbito da sua determinação quantitativa, pois já não estamos no âmbito da sua classificação como retribuição mas a averiguar a sua intensidade (em que medida e em que circunstância é devida ao trabalhador).

Destarte, pode chegar-se à conclusão que um conjunto (ou a totalidade) de determinadas prestações têm carácter retributivo (por via da determinação qualitativa), encontrando-se, assim, sujeitas aos direitos e garantias gerais da retribuição⁸⁰ e no entanto verificar-se que apenas algumas dessas prestações entram no cômputo de determinados direitos do trabalhador (por via da determinação quantitativa), designadamente na retribuição por férias e subsídios de férias e de Natal (Vd. art.ºs 263.º e 264.º, ambos do CT) ou na compensação por despedimento por iniciativa da entidade empregadora (Vd. art.º 366.º do CT).⁸¹

Determinação Qualitativa

Conforme refere Maria Palma Ramalho⁸², o conceito legal de retribuição, ainda que aparentemente simples na sua formulação carece de ser complementado, face à própria natureza

⁷⁸ No que respeita às garantias legais que decorre da qualificação retributiva por força do art.º 258.º, n.º 4 do CT, remete-se a sua análise para o capítulo seguinte.

⁷⁹ Cfr. Carvalho, A. Nunes, “Notas sobre o regime (...)”, *ob. cit.*, p. 63.

⁸⁰ Veja-se, designadamente, a submissão das parcelas retributivas ao princípio da irredutibilidade, nos termos do art.º 129.º, n.º1, d) do CT e ao regime especial de tutela dos créditos retributivos do trabalhador, nos termos dos art.ºs 333.º ss., institutos cuja análise se remete para o capítulo seguinte.

⁸¹ Cfr. Martinez, P. Romano, *ob. cit.*, p. 608.

⁸² Cfr. Ramalho, M. do Rosário Palma, *ob. cit.*, p. 633.

correspetiva das prestações que o integram («em contrapartida do seu trabalho»), onde se inserem a “retribuição base”, “diuturnidades” e demais complementos remuneratórios (prestações pecuniárias pagas ao trabalhador que assumam carácter regular e periódico). Tem, ainda, de ser conjugado com a presunção estabelecida no n.º 3 do art.º 258.º do CT, segundo a qual integra a retribuição «qualquer prestação do empregador ao trabalhador».⁸³

Razão pela qual se analisará, de seguida, cada um dos componentes da retribuição.

1. Retribuição base

O primeiro dos componentes da retribuição a analisar é a chamada “retribuição base” que, nos termos do art.º 262.º, n.º 2, alínea a) do CT, corresponde à «contrapartida da atividade do trabalhador no período normal de trabalho». Estamos, pois, perante a principal parcela da retribuição, diretamente ligada à função social da retribuição, i.e., à satisfação das necessidades correntes do trabalhador.⁸⁴

De notar que a redação da referida norma levanta algumas dúvidas, designadamente quanto à amplitude do próprio conceito “retribuição base”, ao associar essa parcela retributiva à contrapartida do trabalhador pelo período normal de trabalho. No limite, como refere António Monteiro Fernandes⁸⁵, tal definição permite enquadrar todo o conjunto de valores que, nos termos do art.º 258.º do CT, integram a retribuição *tout court*.

Face ao exposto, parece-nos que tal conceito deve corresponder à contrapartida associada ao tipo e à duração normal do trabalho convencionado.⁸⁶ A retribuição base corresponde, deste modo, à contraprestação estipulada (e como tal devida) pelo desempenho da atividade ao trabalhador, nos limites da jornada convencionada e das funções relativas à categoria contratual. Logo, excluem-se do seu âmbito as prestações patrimoniais relacionadas com circunstâncias (i) pessoais do trabalhador,

⁸³ Cfr. Ac. STJ de 19/06/2013 (proc. 4701/10.7TTLSB.L1.S1), www.dgsi.pt.

⁸⁴ Cfr. Ac. TRP de 21/03/2013 (proc. 405/11.1TTVLG.P1) e Ac. STJ de 24/05/2005 (proc. 05S2134) www.dgsi.pt

⁸⁵ Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *Ob. cit.*, p. 489.

⁸⁶ Com efeito, a determinação da retribuição base decorre, necessariamente, do próprio contrato de trabalho, que traduz a vontade das partes e define as características que são consideradas pelas partes essenciais (designadamente a duração, tempo e modo) para a execução da atividade, que configuram a razão direta da contrapartida retributiva principal.

(ii) eventuais relativas ao contexto ou modo de desempenho da atividade ou (iii) relativas à empresa, aos seus resultados ou qualidade da prestação do trabalhador.⁸⁷

Refira-se que a periodicidade do pagamento da retribuição é suscetível de estipulação individual, embora, em regra, seja definido em conformidade com as regras estabelecidas em regulamentos internos ou regulamentação coletiva e usos da empresa, fixando-se, deste modo, mensalmente.⁸⁸

No que respeita à sua determinação quantitativa (cálculo da retribuição), que se analisará mais pormenorizadamente no ponto seguinte, refere-se apenas que as unidades de cálculo da retribuição base não se confunde com o seu período de pagamento, podendo ser determinado com base num valor diário ou semanal e no entanto ser pago mensalmente.⁸⁹

2. Complementos retributivos

A par da retribuição base surgem outras atribuições patrimoniais, a que o trabalhador pode ter direito e cuja natureza retributiva dependerá da verificação dos demais elementos qualitativos da retribuição.

A qualificação das referidas atribuições revela-se de extrema importância face à proteção especial da retribuição (designadamente o princípio da irredutibilidade e o regime de tutela dos créditos retributivos) e, por conseguinte, à possibilidade de se retirarem essas atribuições ao trabalhador caso o fundamento das mesmas deixe de se verificar.

Atendendo à complexa estrutura da retribuição e, por conseguinte, à multiplicidade e diversidade de complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador na execução do contrato de trabalho a sua qualificação só poderá ser feita no caso concreto, aferindo em cada um deles, das características que permitem a sua qualificação como prestação com natureza retributiva.⁹⁰

Atendendo às características pessoais e concretas de cada complemento sempre se dirá que os mesmos conduzem a desigualdades retributivas, contudo não estamos perante qualquer violação do

⁸⁷ Cfr. Carvalho, A. Nunes, “Notas...”, *ob. cit.*, p.68;

⁸⁸ Cfr. Ac. TRC de 25/10/2012 (proc. 246/10.3TTLRA.C1) www.dgsi.pt.

⁸⁹ Cfr. Ac. STJ de 17/01/2001 (proc. 00S2278) www.dgsi.pt.

⁹⁰ Ramalho, M. do Rosário Palma, *Ob. cit.*, p. 634.

princípio constitucional «trabalho igual salário igual», previsto no art.º 59.º, n.º 1, al. a) da CRP e art.º 270.º, n.º 2 do CT, já que estes complementos visam retribuir características particulares da atividade do trabalhador.⁹¹

De referir, ainda, que embora nada impeça a cumulação de vários complementos, não existe qualquer obrigação da entidade empregadora em manter uma duplicidade de vantagens ao trabalhador, veja-se no caso de o trabalhador receber subsídio de refeição e fornecimento de refeição no refeitório da empresa.

O art.º 260.º do CT, numa tentativa de clarificar a matéria referente aos complementos remuneratórios, elenca uma série de complementos e a respetiva qualificação, contudo, existem outros complementos previstos em normas autónomas.

Razão pela qual se procede ao seguinte enquadramento de alguns complementos remuneratórios:

i. Diuturnidades

Denomina-se por “diuturnidade”, nos termos do art.º 262.º, n.º 2, alínea b) do CT, a «prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade».

Com efeito, trata-se de uma majoração da retribuição determinada com base na antiguidade do trabalhador e cuja qualificação retributiva, decorre expressamente do preceito legal. Na prática, refere-se a um complemento retributivo a que o trabalhador tem direito quando atinge determinada antiguidade.

Embora se possa considerar como uma “recompensa” pela antiguidade do trabalhador (à partida qualificável como prestação não retributiva), tem sido unânime o entendimento quanto ao seu carácter retributivo, aliás tal decorre, como mencionado, do próprio preceito legal, assim como dos diversos preceitos da regulamentação coletiva que, por conseguinte, regulam apenas no sentido de

⁹¹ Cfr. Ac. TRC de 14/06/2012 (proc. 222/11.9TTVIS.C1), www.dgsi.pt.

se encontrar o valor mínimo da retribuição aplicável às respetivas categorias do trabalhador (face ao período de tempo do trabalhador em determinada categoria).⁹²

ii. Subsídios de férias e de Natal

Os subsídios de férias e de Natal, previstos respetivamente no art.º 264.º, n.º2 e art.º 263.º do CT, são prestações pecuniárias efetuadas pela entidade empregadora ao trabalhador por referência a determinado período que visam assegurar uma disponibilidade financeira ao trabalhador de forma a enfrentar um eventual acréscimo de despesas associadas ao respetivo período e com fundamento nos princípios constitucionais do art.º 59.º da CRP (descanso e condições condignas). Estes subsídios são complementos remuneratórios com carácter pecuniário, periódicos e fundados diretamente no contrato, por conseguinte, com natureza retributiva.

iii. Acréscimos retributivos conexos ao modo de desenvolvimento da prestação

A relação laboral não é uma relação estática, pelo que, ao longo da vigência do contrato de trabalho, pode sofrer ajustamentos face a circunstâncias concretas, designadamente quanto ao modo de desenvolvimento da prestação de trabalho pelo trabalhador.

Neste sentido, serão devidos ao trabalhador os respetivos complementos pelo desenvolvimento da sua atividade naquelas condições concretas e enquanto as mesmas subsistirem.

Veja-se a título de exemplo os complementos retributivos devidos pelo modo de desenvolvimento da atividade mais frequentes:

- (i) Subsídio por trabalho noturno, art.º 266.º do CT⁹³;
- (ii) Subsídio por isenção de horário, art.º 265.º do CT⁹⁴;
- (iii) Subsídio por trabalho suplementar, art.º 268.º do CT⁹⁵;

⁹² Neste sentido veja-se, designadamente o Acs do STJ de 14/2/86 (BMJ 354, 400) e de 6/1/88 (BMJ 373, 423).

⁹³ Considerando que o subsídio por trabalho noturno só integra o conceito de retribuição se for regular e periódico e só é devido enquanto durar essa prestação – vd. Ac. TRP de 11/03/2013 (proc. 411/11.6TTVLG.P1), www.dgsi.pt.

⁹⁴ Vd. Ac. TRL de 21/09/2011 (proc. 3125/08.0TTLSB.L1-4), www.dgsi.pt.

- (iv) Subsídio por trabalho em regime de turnos, geralmente previsto em IRCT;
- (v) Subsídio por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade do trabalhador, art.º 267.º do CT⁹⁶.

Com efeito, pode a entidade empregadora retirar esses complementos, sem que tal ação viole o princípio da irredutibilidade, caso as condições que fundamentaram a sua atribuição se alterarem ou até mesmo desaparecerem. Logo, se o trabalhador deixar de prestar atividade no turno noturno, se perder a isenção de horário ou deixar de desempenhar as funções afins à sua atividade, perde o direito ao respetivo complemento e, por conseguinte, sofre uma diminuição do valor total da retribuição.

Embora devidos como contrapartida da atividade do trabalhador, correspondem a um modo particular de prestação de trabalho, razão pela qual não são qualificados como retribuição.

iv. Liberalidades da entidade empregadora

Atendendo ao caráter sinalagmático e oneroso do contrato de trabalho, será de considerar qualquer liberalidade (por exemplo uma doação) prestada pela entidade empregadora ao trabalhador que extravase esse âmbito, como uma prestação não retributiva. Neste sentido veja-se o art.º 260.º, n.º 1 o CT que exclui do âmbito retributivo as gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora ao trabalhador.

Face à multiplicidade e diversidade de prestações que o trabalhador pode receber na vigência do contrato de trabalho, é necessário ponderar essa liberdade da entidade empregadora face aos demais elementos retributivos, pois pode tratar-se de uma retribuição indireta, com a mera aparência de liberalidade.⁹⁷

⁹⁵ Quando o trabalho suplementar não é eventual e esporádico mas sim prestado de modo sistemático, corresponde a retribuição variável, pelo que deve ser tido em conta no cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tendo em conta o valor médio auferido pelo trabalhador no ano anterior – Vd. Ac. STJ de 3/05/2006, www.dgsi.pt, e Ac. RP de 7/09/2009 (Proc. N.º JTRP00042862), www.dgsi.pt.

⁹⁶ Vd. Ac. TRC de 22/10/2009 (proc. 326/09.8TTCBR.C1), www.dgsi.pt.

⁹⁷ Veja-se a título de exemplo o subsídio de combustível cuja natureza retributiva depende da verificação do seu caráter obrigatórios – vd. Ac. Rel. Cb. De 5/3/1992, CJ XVII, T. II, p.89;

a. Gratificações

Não obstante as gratificações feitas pela entidade empregadora ao trabalhador se devam considerar, em princípio, excluídas da retribuição no âmbito do art.º 260.º, n.º 1, al. b) e c) CT, deve-se sempre contrapor o *animus donandi* (espírito da liberalidade, nos termos do art.º 940.º n.º1 do CC) com a obrigatoriedade de efetuar essa prestação e com a sua regularidade. Neste sentido, apenas aquelas que se fundamentem na obrigatoriedade e regularidade do seu cumprimento devem ser consideradas parte da retribuição (“gratificações ordinárias”). Refira-se que tanto a obrigatoriedade como a regularidade das gratificações podem, também, ser determinadas pelos usos da empresa.⁹⁸

Razão pela qual será de qualificar como retributivas as atribuições patrimoniais antecipadamente garantidas pela entidade empregadora (o fato de estarem previstas faz surgir uma expectativa do trabalhador, tutelável em termos retributivos) tal como decorre da alínea c) do n.º 1 do art.º 260.º DT quanto aos prémios de produtividade ou de assiduidade.⁹⁹

Neste sentido, as gratificações que por força do contrato ou que usualmente se integrem na contrapartida da atividade constituem um verdadeiro crédito (direito) do trabalhador, porquanto, são prestações com carácter retributivo.

b. Prémios de bons resultados obtidos pela empresa

No que respeita aos prémios atribuídos ao trabalhador pelos bons resultados da empresa, convém referir que os mesmos não têm como finalidade retribuir, de qualquer forma, a atividade do trabalhador, refletindo apenas a vontade da entidade empregadora de partilhar as vantagens económicas auferidas pela empresa (seja como forma de incentivo ou com outras finalidades)¹⁰⁰.

Nos termos do art.º 260.º, n.º1, alínea b) do CT ficam tais prémios excluídos do âmbito retributivo das prestações laborais, ainda que, tal como analisado quanto às gratificações, se possam vir a considerar face à ponderação, no caso concreto, do seu carácter obrigatório e regular.

⁹⁸ Martinez, P. Romano, *Ob. cit.*, p. 613.

⁹⁹ Cfr. Ac. STJ de 04/03/2009 (proc. 0851687), www.dgsi.pt.

¹⁰⁰ Cfr. Ac. TRL de 12/03/2008 (proc. 3176/2007-4), www.dgsi.pt.

c. Prestações relacionadas com o desempenho ou méritos profissionais

À partida as prestações atribuídas ao trabalhador com fundamento no seu desempenho ou mérito profissional serão de excluir da natureza retributiva das prestações laborais, em conformidade com o art.º 260.º n.º 1 alínea c) do CT.

Não serão de considerar como retribuição, designadamente, as comissões ou percentagens de vendas¹⁰¹, os incentivos ou prémios de produtividade e os prémios de assiduidade.

Tal como referido a respeito da natureza retributiva das gratificações, poderão estas prestações ter natureza retributiva se antecipadamente garantidas (i.e., devidas desde que se verifiquem os respetivos pressupostos, não dependendo de uma apreciação discricionária da entidade empregadora) por acordo das partes¹⁰² ou pelos usos da empresa, designadamente atendendo à regularidade e estabilidade do seu pagamento pela entidade empregadora, nos termos da al. b) do n.º 3 do art.º 260.º do CT.

v. Participação nos lucros

À luz do art.º 260.º, n.º 1 al. d) do CT, desde que ao trabalhador seja assegurada uma retribuição base adequada pelo seu trabalho não se inclui esta atribuição no conceito de retribuição.

Não obstante o seu carácter regular e estar antecipadamente garantida, como refere Pedro Romano Martinez¹⁰³, estamos perante uma regra supletiva, que poderá ser afastada por acordo das partes em sentido diverso.

A par da participação nos lucros, veja-se também a possibilidade de aquisição de ações da sociedade¹⁰⁴ (ou obrigações, convertíveis em ações) pelos trabalhadores. A aquisição de ações pelo

¹⁰¹ Cfr. Ac. TRL de 12/07/2007 (proc. 4178/2007-4), www.dgsi.pt.

¹⁰² Como refere Pedro Romano Martinez, as partes podem acordar entre si a o pagamento dessas prestações, ainda que posteriormente à celebração do contrato de trabalho, bastando um acordo informal entre ambos – Cfr. Martinez, P. Romano, *Ob. cit.*, p. 615.

¹⁰³ Cfr. Martinez, P. Romano, *Ob. cit.*, p. 615.

¹⁰⁴ O plano de aquisição de ações pode esporádico (no âmbito de uma privatização ou reestruturação da empresa) ou continuado, com periodicidade diversa, podendo as ações ter um valor garantido, ser vendidas com desconto ou até doadas ao trabalhador e ser transmitidas pela própria sociedade (entidade empregadora) ou por

trabalhador é, por diversas vezes, justificada pela própria existência da relação de trabalho, pela verificação de resultados da empresa e pelo bom desempenho do trabalhador para atingir esses resultados, por conseguinte, correspondem frequentemente a um prémio atribuído ao trabalhador (i.e. trata-se de um incentivo ou prémio à produtividade). Porém, tão pouco se consideram como retribuição.¹⁰⁵

vi. Pagamento de encargos do trabalhador

Os pagamentos que a entidade empregadora efetua ao trabalhador como reembolso de encargos por ele assumidos ou a assumir, ainda que essas quantias sejam pagas com regularidade, em princípio, não se qualificam como retribuição, pois estão além do sinalagma contratual, nos termos do art.º 260.º, n.º1, al. a) do CT.

A este título identificam-se várias atribuições efetuadas ao trabalhador sem carácter retributivo, designadamente, como elencado exemplificativamente no art.º 260.º, n.º1 al. a) do CT:

- (i) Abono para falhas (compensação pelo risco a cargo do trabalhador no desempenho da atividade)¹⁰⁶;
- (ii) Ajudas de custo (pagamento das despesas da empresas suportadas pelo trabalhador)¹⁰⁷;
- (iii) Despesas de representação¹⁰⁸;
- (iv) Despesas de transportes;
- (v) Subsídio de refeição¹⁰⁹;

terceiros (acionistas ou sócios controladores) que suportam o custo de aquisição pelo trabalhador - Cfr. Martinez, P. Romano, *Ob. cit.*, p. 617.

¹⁰⁵ Ainda que no âmbito fiscal sejam considerados como rendimentos do trabalho.

¹⁰⁶ O abono para falhas é, geralmente, estabelecido em contratação coletiva, sendo os principais destinatários os trabalhadores com funções que impliquem responsabilidades de caixa ou de cobrança, face à possibilidade de erros de cálculo e outras falhas determinadas ou propícias face à rotina do trabalho.

¹⁰⁷ Cfr. Ac. TRL de 12/03/2009 (proc. 2195/05.8TTLSB-4), www.dgsi.pt.

¹⁰⁸ Cfr. Ac. STJ de 31/03/2001 (proc. 09A0556), www.dgsi.pt.

¹⁰⁹ No sentido do subsídio de refeição integrar o conceito de retribuição veja-se, entre outros, Ac. TRL de 23/02/2005, CJ 2005, I, p. 155 e Ac. TRC de 15/05/1996, CJ, 1996, III, p.160.

- (vi) O fornecimento ao trabalhador de equipamento com valor patrimonial, para utilização na realização da atividade (ato de mera tolerância), designadamente o uso de veículo de serviço.¹¹⁰

Com efeito, se o valor dessas atribuições não corresponder ao encargo assumido pelo trabalhador ou exceda um montante considerado normal e perante a habitualidade dos mesmos, ou caso seja qualificado como retribuição pelo contrato de trabalho ou usos da empresa, devem considerar-se tais atribuições como retribuição.

vii. Pagamentos efetuados por terceiros

Conforme referido, para a determinação da retribuição no âmbito do Direito de Trabalho interessa que a prestação se enquadre na relação sinalagmática das partes¹¹¹, pelo que as prestações de terceiros recebidas pelo trabalhador não são qualificáveis como retribuição, ainda que, muitas vezes, correspondam a um acréscimo significativo no valor total a receber pelo trabalhador, veja-se o caso das gorjetas.

viii. Retribuição não relacionada com a contrapartida da atividade

Face ao exposto cumpre referir que existem complementos retributivos pagos pela entidade empregadora ao trabalhador que, pese embora, não correspondam à contrapartida da atividade do trabalhador (sinalagma da relação laboral) têm natureza retributiva. Neste sentido, veja-se o caso do subsídio de férias, acima analisado, cuja natureza retributiva não deriva da contraprestação da atividade, pois refere-se a um período em que o trabalhador não prestou a sua atividade.

¹¹⁰ Refira-se que a utilização do bem pelo trabalhador quando não está adstrito ao cumprimento da atividade laboral (por exemplo a utilização do veículo de serviço durante o fim-de-semana) consubstancia uma vantagem atribuída pela entidade empregadora ao trabalhador, como tal, tem a jurisprudência reconduzido essa vantagem ao conceito de retribuição, mas apenas na medida da diferença entre a utilização profissional e pessoal – Cfr. Ac. STJ de 23/11/1994, CJ (STJ), 1994, III, 297; Ac. sTJ de 5/03/1997, CJ (STJ), 1997, I, 290.

¹¹¹ As prestações efetuadas por terceiros ao trabalhador podem ser consideradas como retribuição pra outros efeitos, designadamente fiscais (face à fixação de critérios de determinação da retribuição com vista à cobrança de impostos – Vd. art.º 2.º CIRS).

No mesmo sentido, veja-se, ainda, a retribuição devida ao trabalhador no âmbito das faltas justificadas, nos termos do art.º 255.º, n.º1 e do art.º 256.º, n.º 1 a *contrario sensu*, ambos do CT, e na suspensão preventiva do trabalhador no âmbito de procedimento disciplinar, nos termos do art.º 329.º, n.º 5 do CT.

Refira-se que a qualificação destas prestações como retribuição decorre expressamente da lei, pelo que se enquadram na noção legal de retribuição prevista no art.º 258.º, n.º1 do CT.

3. Demais prestações atribuídas pela entidade empregadora ao trabalhador – presunção legal do art.º 258.º, n.º 3 do CT

Esta presunção encontra-se em harmonia com a própria natureza onerosa¹¹² do contrato de trabalho e reflete a necessária proteção da matéria retributiva face às crescentes políticas patronais assentes no disfarce das atribuições remuneratórias com outro título¹¹³.

Segundo o mencionado preceito, cujo sentido se afigura claro, ao provar-se a realização de determinada atribuição patrimonial ao trabalhador pela entidade empregadora, mesmo que não se demonstre a respetiva relação sinalagmática e a periodicidade do seu pagamento, dever-se-á considerar tal atribuição como retribuição.

De tal qualificação resultará a aplicação, inevitável, do regime legal de proteção da retribuição (princípios de tutela e do regime especial de garantias dos créditos retributivos), previsto no art.º 258.º, n.º4 do CT, cabendo à entidade empregadora provar que a prestação efetuada não integra o conceito de retribuição, designadamente demonstrando que não existe qualquer obrigatoriedade ou que é meramente esporádica.

Com efeito a presunção legal estabelecida no art.º 258.º, n.º3 do CT é ilidível, nos termos gerais do art.º 350.º, n.º 2 do CC, podendo ser afastada pela entidade empregadora. Para tal deverá a

¹¹² Na medida em que na relação laboral não existe qualquer espírito de liberalidade entre as partes (entidade empregadora e trabalhador), uma vez que cada uma das partes tem simultaneamente uma vantagem e um sacrifício do mesmo tipo.

¹¹³ Muitas dessas políticas patronais têm como fundamento questões fiscais (poupança fiscal) ou mesmo salvaguardar a possibilidade de se retirar essa atribuição patrimonial caso as circunstâncias assim o exijam (forma de diminuir a retribuição do trabalhador) – Cfr. Xavier, Bernardo, ob. cit., p.90.

entidade empregador demonstrar que determinada prestação não tem caráter retributivo, bastando demonstrar que a mesma não corresponde aos elementos essenciais do conceito legal de retribuição, que, em regra, são cumulativos.

4. Retribuição das férias

No âmbito do art.º 258.º, n.º1 do CT considera-se ainda retribuição a prestação devida ao trabalhador durante o período de férias.

Com efeito, tem o trabalhador direito a férias periódicas pagas, nos termos do art.º 59.º, n.º1, alínea d) da CRP e do art.º 237.º ss do CT, correspondendo a retribuição desse período ao que «o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo», em conformidade com o art.º 264.º, n.º1 do CT.

Não obstante o caráter bilateral e sinalagmático do contrato de trabalho, o período de inatividade do trabalhador que corresponde às férias não tem qualquer impacto negativo na retribuição¹¹⁴, consagrando-se, deste modo, o “princípio da não penalização retributiva” no art.º 264.º, n.º1 do CT¹¹⁵.

A par da retribuição de férias e como seu complemento surge o mencionado subsídio de férias, cujo fundamento se prende com o próprio direito ao descanso do trabalhador e que, segundo João Leal Amado¹¹⁶, visa possibilitar o descanso efetivo do trabalhador, ao suportar o previsível aumento de gastos (deslocações, alojamento...) conexos (e indispensáveis) ao equilíbrio bio-psíquico do trabalhador e respetiva família, alcançável através da quebra com a rotina do quotidiano laboral e extralaboral, vd. art.º 237.º, n.º 4 do CT.

Em suma, como refere João Leal Amado¹¹⁷, a retribuição analisa-se, pois, numa obrigação a cargo da entidade empregadora, i.e., numa prestação juridicamente devida ao trabalhador. Deste

¹¹⁴ Refira-se que as atribuições patrimoniais não retributivas que se encontrem diretamente ligadas à efetiva prestação de trabalho não serão devidas no período de férias, conforme decorre da sua natureza.

¹¹⁵ Em termos de contrapartida pelo trabalho, tudo se passa como se não existisse tempo de repouso – Cfr. Mesquita, José Andrade, «O direito a férias», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, p. 106.

¹¹⁶ Cfr. Amado, João Leal, *ob. cit.*, p.280.

¹¹⁷ Cfr. Amado, João Leal, *ob. cit.*, p.299.

modo, quando essas atribuições patrimoniais sejam juridicamente devidas ao trabalhador, o *nomen* utilizado pelas partes na sua identificação não releva para a sua qualificação, face ao seu carácter obrigacional e vinculativo das mesmas.¹¹⁸

Não obstante, sempre se dirá que a estrutura da retribuição é suscetível de sofrer alterações ao longo da relação laboral (*maxime* na vigência do contrato de trabalho), designadamente pela supressão ou criação de determinada parcela e pela alteração da periodicidade e/ou frequência de outras. A alteração na estrutura da retribuição pode ser realizada unilateralmente¹¹⁹ pela entidade empregadora, desde que daí não resulte um conflito com os direitos do trabalhador, designadamente, uma diminuição do valor total da retribuição [princípio da irredutibilidade, Vd. art.º 129.º, al. d) do CT].¹²⁰

Refira-se, por último, que é da competência do tribunal dirimir qualquer litígio entre as partes quando surjam dúvidas sobre a natureza retributiva ou não retributiva das atribuições patrimoniais auferidas pelo trabalhador, em conformidade com o n.º 2 do art.º 272.º do CT.

Determinação Quantitativa

No seguimento do que se expôs e atendendo à sua essencialidade na relação jurídico-laboral¹²¹, importa agora analisar a retribuição na sua vertente quantitativa, uma vez que o seu valor nem sempre é determinado com precisão.

¹¹⁸ Cfr. Ac. TRL de 22/05/2013 (proc. 3420/08.9TTLSB.L1-4), www.dgsi.pt.

¹¹⁹ Quanto à possibilidade de alteração unilateral da estrutura retributiva pela entidade empregadora, perfilha-se a posição de António Monteiro Fernandes, sendo esta admissível, apenas, quanto às parcelas que derivam de estipulações individuais (por exemplo as atribuições decorrentes de regulamentação interna da empresa) ou de usos da empresa. Ficam, deste modo, fora do âmbito da alteração unilateral da entidade empregadora as atribuições que derivem da lei ou da regulamentação coletiva – Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p.497-498.

¹²⁰ Cfr. Ac. STJ de 16/01/2006 (proc.07S3786), www.dgsi.pt.

¹²¹ Como bem refere António Monteiro Fernandes, a indeterminação quantitativa da retribuição (seja pela inexistência de estipulação expressa ou pela falta de norma legal, regulamentar ou convencional aplicável) está em contradição com o carácter essencial da retribuição, que, em última análise poderia levar à nulidade do contrato de trabalho com fundamento na falta de um elemento essencial, não fosse a previsão da possibilidade de determinação judicial do montante da retribuição, nos termos do art.º 272.º, n.º2 do CT – Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *ob. cit.*, p.499.

No que respeita aos critérios para a determinação quantitativa da retribuição estabelece o art.º 270.º do CT que o valor será apurado tendo «em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual»¹²².

Todavia, conforme defende Bernardo Lobo Xavier¹²³, a determinação do valor da retribuição ter-se-á de analisar sob duas vertentes conexas entre si:

- (i) A determinação em concreto da retribuição, consoante se pretenda aferir o valor da retribuição devida ao trabalhador por referência ao trabalho efetivamente prestado num determinado período, quer para efeito de adição de complementos retributivos (v.g. subsídio de turno, trabalho suplementar ou noturno, e isenção de horário) que para efeitos de desconto na retribuição (v.g. desconto por atrasos, faltas não justificadas) e;
- (ii) A determinação em abstrato da retribuição, consoante se pretenda aferir o montante a que o trabalhador tem direito, num qualquer mês, independentemente do trabalho efetivamente prestado nesse período, ou seja, refere-se ao apuramento médio padronizado da retribuição, necessário para a determinação de diversos direitos do trabalhador (v.g. determinação da retribuição por férias e respetivo subsídio, subsídio de férias e indemnização decorrente de processo de despedimento).

A. Determinação concreta da retribuição

O valor da retribuição é estipulado, geralmente, pela via da contratação individual em termos expressos, no entanto, não é livremente fixado pelas partes, pois encontra-se condicionado pelas normas legais e de contratação coletiva. Conforme se analisará em sede própria, são definidos níveis de retribuição mínimos legalmente e constitucionalmente garantidos (vd. art.ºs 273.º ss do CT e art.º 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP).

Caso as partes não determinem o montante da retribuição no contrato de trabalho, a sua quantificação pode resultar direta ou indiretamente de um conjunto de normais legais aplicáveis, geralmente, estabelecidas em convenção coletiva, designadamente através da aplicação de tabelas

¹²² O art.º n.º 270.º do CT reflete o princípio constitucional da igualdade retributiva, que se analisará no capítulo seguinte.

¹²³ Cfr. Xavier, B. Lobo, *ob. cit.*, pp. 678ss.

salariais, definidas em função da categoria e funções que o trabalhador desempenha, previstas em IRCT aplicável na empresa (ainda que o trabalhador não se encontre sindicalizado). Sendo, ainda, possível a determinação judicial, nos termos do art.º 272.º, n.º 1 do CT, se o seu montante não resultar do contrato ou das normas legais aplicáveis¹²⁴

A retribuição no espaço empresarial assume diversos valores retributivos, estabelecendo-se, em regra, hierarquicamente e segundo um leque mais ou menos aberto em função da categoria do trabalhador¹²⁵, conforme estabelecido internamente ou na respetiva convenção coletiva.¹²⁶ Contudo, nada obsta a que na mesma categoria existam diferentes valores retributivos, uma vez que na convenção coletiva apenas se define o montante mínimo correspondente à retribuição base de cada categoria, pelo que a retribuição efetivamente recebida pelo trabalhador pode não corresponder necessariamente à prevista para a sua categoria na convenção coletiva mas sim aquela que resulta de circunstâncias particulares do trabalhador, incluindo o pagamento de outras prestações, como diuturnidades e complementos remuneratórios.

Refira-se que a retribuição a receber pelo trabalhador não corresponde efetivamente ao montante que a entidade empregadora terá de dispensar, isto porque, com bem refere Pedro Romano Martinez¹²⁷, a entidade empregadora tem de suportar, para além da retribuição devida ao trabalhador, os diversos encargos que decorrem da relação laboral (v.g. contribuições à segurança social, seguro de acidentes...), estamos, assim, na ótica da entidade empregadora, perante o perante um conceito amplo de retribuição, o “salário-custo”¹²⁸, que nos permite distinguir entre a retribuição

¹²⁴ Designadamente se não existir convenção coletiva aplicável à empresa em causa.

¹²⁵ As categorias, nesse sentido, correspondem à atividade ou função, como conjunto de tarefas que o trabalhador está concretamente encarregue de executar (categoria real), i.e., as tarefas que constituem o conteúdo do posto de trabalho que ocupa, relevando não só o aspeto objetivo mas também o que está ligado à preparação profissional e ao nível de responsabilidade do trabalhador. A categorização corresponde, assim, a uma avaliação de funções, hierarquizada de modo objetivo (tarefas mais ou menos difíceis) e subjetivo (habilitações e experiência profissional), tendo em conta a autonomia ou nível de responsabilidade traçada abstrata ou genericamente.

¹²⁶ Refira-se que nada obsta a uma determinação da retribuição de modo individual para cada trabalhador, definida concretamente no respetivo contrato individual, atendendo a diversos fatores como, frequentemente, em função do melhor ou pior desempenho (retribuição variável).

¹²⁷ Cfr. Martinez, P. Romano, *ob. cit.*, p.630.

¹²⁸ Cfr. Martinez, P. Soares, *ob. cit.*, pp. 728ss.

ilíquida e a retribuição líquida, conceitos que identificam, respetivamente, o valor da retribuição em bruto e após a dedução dos descontos legalmente previstos, para efeitos fiscais e da segurança social, ou para outros efeitos determinados judicialmente, nos termos do art.º 279.º do CT.¹²⁹

Sempre se dirá que, tal como defende Bernardo Lobo Xavier¹³⁰, mesmo quando os termos em que a retribuição é fixada estão suficientemente indicados no contrato, estaremos perante meras indicações para a determinação em concreto, pois para tal devem ser contabilizadas diversas atribuições complementares, cujo valor se determina em função de outras¹³¹.

Interessa, pois, analisar o cômputo do valor da retribuição horária face à sua aplicação na determinação da retribuição concreta, bem como, do valor dos acréscimos retributivos por isenção do horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno ou mesmo dos descontos a efetuar por atrasos, faltas injustificadas ou justificadas que impliquem a perda de retribuição (art.º 255.º do CT).

Nos termos do art.º 261.º, n.º2 e do art.º 271.º, ambos do CT, a retribuição é, em princípio, definida em função do tempo, correspondendo à contrapartida de um mês, de uma quinzena, de um dia ou de uma hora de prestação do trabalho. Nesta ótica, a base retributiva é fixada em função da retribuição-hora, concretizada na fórmula prevista no art.º 271.º, n.º1 do CT $[(Rm \times 12):(52 \times n)]$, atendendo à retribuição mensal e ao período normal de trabalho semanal (*Vd.* art.ºs 197.ºss do CT), salvo nas situações em que o regime de trabalho siga os regimes de adaptabilidade, nos termos dos art.ºs 204.ºss do CT.¹³²

De ressaltar, ainda, os casos de trabalho a tempo parcial, cujo regime se encontra estabelecido nos art.ºs 150.ºss do CT, o cálculo da respetiva retribuição, assim como das prestações

¹²⁹ Cfr. Ramalho, M. Rosário Palma, *ob. cit.*, p.656.

¹³⁰ Cfr. Xavier, B. Lobo, *Ob. cit.*, pp.376s.

¹³¹ Veja-se, como adiante se analisará, o cálculo das prestações complementares, que terão como base percentagens de uma retribuição mensal, diária, ou hora.

¹³² A título exemplificativo, imagine-se que o trabalhador auferir a quantia de € 1.000,00 (mil euros) mensais e cujo período normal de trabalho se reconduz às 40 horas semanais (8h diárias). Ora, atendendo à fórmula prevista no art.º 271.º, n.º 1 do CT $[(1000 \times 12):(52 \times 40)]$ a retribuição hora fixa-se nos € 5,77 (cinco euros e setenta e sete cêntimos) e, por conseguinte, a retribuição diária (valor hora multiplicado pelo período diário de trabalho) de € 46,16 (quarenta e seis euros e dezasseis cêntimos) e a retribuição semanal de € 230,80 (duzentos e trinta euros e oitenta cêntimos).

remuneratória complementares, segue uma regra de proporcionalidade, nos termos do art.º 154.º do CT.

i. Base de cálculo das prestações complementares ou acessórias

Nos termos do art.º 265.º, n.º1 do CT a retribuição devida a título de isenção de horário de trabalho será, em princípio, estabelecida em convenção coletiva, se assim não for, tem o trabalhador direito a uma retribuição «não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia [ou] duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho».

A retribuição por trabalho noturno corresponderá, nos termos do art.º 266.º, n.º 1 do CT, a «um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia», com a possibilidade de se substituir, por convenção coletiva, por «redução equivalente do período normal de trabalho [ou] aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador», nos termos do n.º 2 do referido preceito legal. Veja-se também a retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar ou em dia feriado, respetivamente art.º 268.º e 269.º do CT, que importa um acréscimo, correspondente a uma percentagem aí definida, da retribuição.

Por conseguinte, verifica-se que a fórmula para determinar quantitativamente a retribuição, prevista em qualquer um destes preceitos, faz referência à «retribuição». No entanto, mostra-se necessário concretizar essa referência, uma vez que não está aqui em causa todo o complexo de prestações com caráter retributivo devidas pela entidade empregadora, aliás, como bem refere Bernardo Lobo Xavier¹³³, se assim fosse, estaríamos perante uma duplicação de prestações, pois no cálculo de certas prestações retributivas iríamos ter de considerar as próprias prestações como parte da «retribuição».

Consequentemente, estabelece o art.º 262.º, n.º1 do CT que para o cálculo das prestações complementares ou acessória, salvo disposição legal ou convencional em contrário, apenas devem ser tidas em consideração a retribuição base e diuturnidades. Pelo que, as demais prestações

¹³³ Cfr. Xavier, B. Lobo, *ob. cit.*, p. 378.

efetivamente pagas a determinado trabalhador não serão tidas em consideração no cálculo de outras prestações, sempre que a lei, quanto a estas, se limite a fazer alusão à “retribuição” ou a uma sua percentagem.¹³⁴

Em suma, considera-se que o termo «retribuição» utilizado nos preceitos acima referidos deverá corresponder ao estabelecido no art.º 262.º do CT (retribuição base e diuturnidade), não se contabilizando quaisquer outros complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador [v.g. retribuição especial por isenção de horário de trabalho, art.º 265.º do CT, trabalho noturno, art.º 266.º do CT, suplementar, art.º 268.º do CT ou qualquer outro complemento nos termos do art.º 260.º, n.º1 al. a) do CT].

B. Determinação abstrata (modular) da retribuição

A determinação abstrata da retribuição, como acima referido, surge no âmbito do cômputo de certos direitos do trabalhador, independentes da efetiva prestação do trabalho.

Tal como menciona Bernardo Lobo Xavier¹³⁵, no Direito do Trabalho referem-se muitas vezes quantitativos indemnizatórios definidos por um período temporal padrão de retribuição-tipo (por exemplo, indemnizações de x meses de retribuição), por conseguinte, no cômputo desse valor deve atender-se a uma «unidade de conta» e não ao valor a que corresponde à contrapartida do trabalho prestado num determinado período. Surgindo diversas prestações que não supõe a efetiva prestação de trabalho por parte do trabalhador (v.g. férias e feriados)¹³⁶ ou que obedecem a uma lógica compensatória ou indemnizatória, sendo, no entanto, necessário proceder à sua contabilização.

A determinação abstrata da retribuição surge, necessariamente, associada à produção de consequências jurídicas específicas, portanto, não se reporta a uma prestação efetiva de trabalho pelo trabalhador num determinado período, mas sim a um modelo retributivo, por referência a um período hipotético de duração (hora, dia ou mês de periodicidade) e cuja utilização permite aferir diversas prestações do trabalhador.

¹³⁴ Cfr. Martinez, P. Romano, *ob. cit.*, p.631.

¹³⁵ Cfr. Xavier, B. Lobo, *ob. cit.*, p. 397.

¹³⁶ Aliás, tal como resulta da própria natureza do contrato de trabalho, anteriormente abordado, existem determinadas prestações retributivas que continuam a ser devidas ao trabalhador, relativas a certos períodos em que não há trabalho efetivo.

A análise da determinação abstrata da retribuição, como bem refere Bernardo Lobo Xavier¹³⁷, deve articular-se com o art.º 258.º, n.º2 do CT, segundo o qual a retribuição «compreende a retribuição-base e outras prestações regulares e periódicas»¹³⁸ de forma a identificar o modelo retributivo durante um determinado padrão de tempo (dia ou hora) que constituirá a base de cálculo dos direitos do trabalhador, excluindo-se, deste modo, quaisquer atribuições que não têm caráter temporal¹³⁹ ou cuja tramitação dependa de regras próprias¹⁴⁰. Consequentemente, não será de contabilizar na determinação abstrata da retribuição as atribuições efetuadas ao trabalhador de modo esporádico, extraordinário ou atípico.

Importa, assim, proceder à determinação abstrata da retribuição de certos direitos do trabalhador, que suscitam várias dúvidas quanto à sua aplicação na prática:

i. Retribuição do período de férias

Nos termos do art.º 264.º, n.º 1 do CT, a retribuição pelo período de férias «corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo». Deste modo, estabelece expressamente o legislador a base de cálculo desta retribuição, razão pela qual não se lhe aplica a norma interpretativa do art.º 262.º, n.º.1 do CT.

A definição do padrão retributivo abstrato na retribuição devida por férias, conforme decorre expressamente da lei (alterável por convenção coletiva) concretiza uma ideia de regularidade das prestações aí incluídas, uma vez que deve ser pago ao trabalhador o que ele receberia pela mera circunstância de se encontrar efetivamente ao serviço da entidade empregadora, excluindo-se, deste modo, todas as atribuições irregulares, eventuais ou que não resultem diretamente da efetiva prestação de trabalho como definido no art.º 264.º do CT.

Com efeito, o valor a receber pelo trabalhador no período de férias corresponderá ao valor da retribuição devida ao trabalhador em período de trabalho, incluindo-se no seu cômputo a retribuição

¹³⁷ Cfr. Xavier, B. Lobo, *ob. cit.*, p. 397.

¹³⁸ A periodicidade e regularidade das prestações, no âmbito da retribuição abstrata, não tem como finalidade a aferição do caráter retributivo das respetivas prestações e, por conseguinte, a sua obrigatoriedade.

¹³⁹ Veja-se, por exemplo, o uso de veículo ou telemóvel da empresa, que se revelam atribuições contínuas.

¹⁴⁰ Veja-se, por exemplo, a atribuição de prémios ao trabalhador ou o trabalho suplementar.

base, as diuturnidades e todos os complementos de natureza retributiva, apenas se excluindo as atribuições não retributivas (v.g. ajudas de custo, gratificações, abono para falhas).

ii. Subsídio de férias

Dispõe o art.º 264.º, n.º2 do CT que o trabalhador, para além da retribuição pelo período de férias, «tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.»¹⁴¹.

Refere-se, desde logo, que no cômputo do subsídio de férias não entram as diuturnidades do trabalhador, uma vez que o preceito, embora inclua expressamente a retribuição-base, é omissivo quanto às mesmas.

Revela-se, ainda, necessário proceder à análise das «prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho», pois apenas essas relevam para o cômputo do mencionado subsídio. Conforme oportunamente analisado na determinação qualitativa da retribuição, identificam-se dois modelos genéricos de atribuições complementares retributivas, aquelas que modelam especificamente a função ou o posto de trabalho do trabalhador (v.g. trabalho noturno, isenção de horário de trabalho, trabalho suplementar) e as que decorrem do cumprimento efetivo do dever de trabalho (v.g. subsídios de refeição, alojamento, transporte, abonos para falhas).¹⁴²

Embora o preceito legal não seja claro quanto à identificação dos complementos em causa no cálculo do subsídio de férias, tem sido a jurisprudência unânime¹⁴³ ao considerar que apenas os que decorrem do modo específico da prestação de trabalho pelo trabalhador se devem contemplar no subsídio de férias.

¹⁴¹ O subsídio de férias deixa, assim, de corresponder à retribuição devida pelo período de férias, como previsto no anterior Código de Trabalho.

¹⁴² Cfr. Ramalho, M. Rosário Palma, *Ob. cit.*, p. 659.

¹⁴³ A este respeito veja-se o Ac. RP de 7/09/2009 (Proc. N.º JTRP00042862), www.dgsi.pt e o Ac. STJ de 3/05/2006, www.dgsi.pt, quanto à inclusão no subsídio de férias e de Natal da retribuição devida ao trabalhador pela prestação, sistemática e regular, de trabalho suplementar em feriados (enquanto retribuição variável).

Em suma, o subsídio de férias corresponde à retribuição base e às demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho, nos termos do art.º 264.º do CT.

iii. Subsídio de Natal

Nos termos do art.º 263.º, n.º1 do CT o subsídio de Natal corresponde a «um mês de retribuição». Na aferição do conceito de retribuição para este efeito recorre-se à norma interpretativa do art.º 262.º, n.º 1 do CT, pelo que será de considerar apenas a retribuição base e as diuturnidades do trabalhador, excluindo-se, deste modo, salvo disposição convencional em contrário, os respetivos complementos remuneratórios que o trabalhador auferir, ainda que os mesmos tenham caráter retributivo.

Refira-se, também, que a lei estabelece uma regra de proporcionalidade do cálculo do subsídio de Natal, quanto ao ano de admissão ou de cessação do trabalhador e nos anos em que o contrato tenha estado suspenso por motivo respeitante ao trabalhador, em conformidade com o disposto no n.º 2 do art.º 263.º do CT.

iv. Retribuição variável

No mesmo sentido, refira-se, ainda, que no que respeita à determinação da retribuição variável, nos termos acima expostos, a retribuição à partida corresponderá ao contratualmente estipulado entre as partes, no entanto, face à oscilação de valores em cada mês, torna-se necessário alcançar um valor fixo que sirva de base ao cômputo de alguns direitos do trabalhador (*maxime* indemnizações ou créditos passados), pelo que estabelece o art.º 261.º, n.º 3 do CT que se deverá atender à «média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses ou ao tempo de execução do contrato que tenha menos tempo».¹⁴⁴

Refira-se que, de forma generalizada, fixou-se a regra da retribuição mensal, quanto ao fator tempo a ter em conta para efeitos de padronização da retribuição, cuja aplicação revela diversas vantagens práticas, designadamente ao permitir uma distribuição uniforme das receitas do

¹⁴⁴ Cfr. Ac. STJ de 24/05/2006 (proc. 05S2134) e Ac. TRP de 14/03/2005 (proc. 0415408), www.dgsi.pt.

trabalhador, atendendo ao ciclo mensal de despesas do trabalhador e da sua família, uma vez que mensalmente poderá contar com aquela quantia.¹⁴⁵

Em suma, a determinação quantitativa da retribuição tem como objetivo, não só, apurar o valor devido ao um trabalhador pela prestação efetiva da atividade num determinado período e atendendo às condições específicas dessa prestação (retribuição em concreto), mas também, apurar o *quantum* que o trabalhador ganha por referência a um qualquer período de atividade, logo, visa apurar um valor médio indispensável para a determinação de direitos do trabalhador que decorrem da própria natureza do contrato de trabalho.

¹⁴⁵ Cfr. Xavier, B. Lobo, *Ob. cit.*, p. 398.

Capítulo IV

Especial Proteção da Retribuição no Contrato de Trabalho

A qualificação retributiva de certa atribuição patrimonial, conforme se expôs nos capítulos precedentes, desencadeia uma série de efeitos e consequências práticas na relação laboral, com especial relevo na determinação quantitativa da retribuição do trabalhador.

Com efeito, a retribuição constitui, geralmente, a única fonte de rendimento do trabalhador, consubstanciando, deste modo, a garantia da sua subsistência e da sua família. Razão pela qual se justifica a aplicação de uma tutela jurídica especial quanto à matéria retributiva, prevista genericamente no art.º 59.º, n.º3 da CRP.

Princípio da igualdade retributiva e da não discriminação

Nos termos do art.º 270.º do CT, conforme previamente analisado, «na determinação da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual», transpondo, deste modo, o princípio previsto no art.º 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP¹⁴⁶.

Através do mencionado princípio da igualdade retributiva, e na sua vertente equitativa¹⁴⁷, não se proíbe uma diferenciação retributiva, uma vez que o mesmo «não visa alcançar um qualquer

¹⁴⁶ O princípio constitucional do art.º 59.º, n.º1 al. a) da CRP concretiza o princípio geral da igualdade estabelecido no ar.º 13.º da CRP, assim, todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a retribuição do trabalho segundo quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna. Em especial sobre o princípio da não discriminação retributiva em função do sexo, Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *Ob. Cit.*, pp. 471-472.

¹⁴⁷ Como refere António Monteiro Fernandes, o princípio plasmado no art.º 59.º, n.º1 al. a) da CRP, além da vertente equitativa da retribuição reflete também a necessidade da suficiência da retribuição, por conexão à satisfação das necessidades pessoais e familiares do trabalhador («de forma a garantir uma existência condigna»), estudado no âmbito do regime de direitos, liberdades e garantias do art.º 18.º da CRP, e cujo

igualitarismo extremo»¹⁴⁸ mas sim a proibição da discriminação retributiva, i.e., a diferenciação injustificada entre trabalhadores.

Com efeito, como bem refere António Monteiro Fernandes¹⁴⁹, não pode, por nenhuma das vias possíveis (contratação individual ou coletiva, regulamentação e legislação) atingir-se o resultado de, numa concreta relação de trabalho, ser prestada retribuição desigual da que seja paga, no âmbito da mesma organização, como contrapartida de “trabalho igual”, diga-se em natureza, quantidade e qualidade.¹⁵⁰

A proibição prevista no princípio em causa abrange tão só as práticas discriminatórias, desprovidas de uma qualquer justificação razoável e aceitável [para além das situações objetivamente desiguais cujo tratamento será, conseqüentemente, diferenciado].¹⁵¹

Refira-se, ainda, que, além da vertente negativa ora referida, o princípio da igualdade retributiva contempla também uma vertente positiva ao reclamar a igualdade substantiva de tratamento dos trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho [trabalho igual nos termos do art.º 23.º do CT], aferido pelos mencionados critérios objetivos de quantidade, natureza e qualidade.

Retribuição mínima garantida

Por referência ao princípio da justa retribuição, anteriormente mencionado de forma preliminar, admite-se que a retribuição do trabalhador deve assegurar a sua subsistência mínima (um mínimo de existência socialmente adequada).¹⁵²

alcance preceptivo, à semelhança do direito ao trabalho previsto no art.º 58.º CRP, é muito reduzido. - Cfr. Fernandes, A. Monteiro, *Ob. Cit.*, pp. 471-476.

¹⁴⁸ Cfr. Amado, J. Leal, *Ob. Cit.*, p.307.

¹⁴⁹ Fernandes, A. Monteiro, *Ob. Cit.*, p.469.

¹⁵⁰ Com efeito, as mesmas quantidades e qualidade de trabalho da mesma natureza têm de ser retribuídas da mesma maneira, não devendo haver discriminação retributiva entre trabalhadores que não resulte da sua categoria profissional, tarefas executadas, rendimento e qualidade de execução, e outros aspetos atendíveis e objetivamente justificados. Cfr. Xavier, B. Lobo, *Ob. cit.*,p.394.

¹⁵¹ Constituem fundamento bastante para a diferenciação e títulos legitimadores da mesma os fatores ligados à distinta quantidade (*v.g.* duração ou intensidade), natureza (*v.g.* dificuldade ou penosidade) e qualidade (*v.g.* mérito ou produtividade) do trabalho prestado – Cfr. Amado, J. Leal, *Ob. Cit.*, p. 307.

¹⁵² Sobre o rendimento mínimo, vd. Leite, Jorge, *Observatório Legislativo*, QL III (1996), n.º8, pp. 219 ss.

Refira-se que nos termos do art.º 59.º, n.º2, alínea a) da CRP é obrigação do Estado estabelecer e atualizar o salário mínimo nacional, pressupondo-se que essa atualização haja de ser periódica, «tendo em conta, entre outros fatores, 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 desenvolvimento».

Com efeito, nos termos do art.º 273.º do CT é garantida ao trabalhador uma retribuição mínima mensal, cujo montante inclui, em conformidade com o art.º 274.º, n.º 1 do CT, o valor de prestação em espécie (v.g. alimentação ou alojamento), devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal, Comissões sobre vendas ou prémio de produção e ainda as gratificações, que constituam retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 260.º do CT. Fora do âmbito da retribuição mínima mensal garantida ficam qualquer «subsídio, prémio, gratificação ou outra prestação de atribuição acidental ou por período superior a um mês», nos termos do n.º 4 do referido preceito legal, assim como se estabelecem limites ao cálculo do valor da prestação em espécie, nos termos previstos no n.º 2.

O montante referente à retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo garantido) em 2013 cifra-se nos € 485,00 (quatrocentos e oitenta e cinco euros), nos termos da Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro. Valor que se mantém inalterado desde o ano de 2011.¹⁵³

Princípio da irredutibilidade salarial

A retribuição, conforme acima se salientou, está sujeita a uma proteção especial¹⁵⁴ que advém da própria conexão com o sustento do trabalhador e sua família, na medida em que se revela imprescindível para a sua subsistência económica.

Nessa ótica, estabeleceu o art.º 129.º, n.º1, alínea d) do CT um princípio de irredutibilidade da retribuição segundo o qual não poderá, salvo raras exceções legalmente previstas¹⁵⁵, a entidade empregadora diminuir a retribuição do trabalhador, ainda que com o consentimento deste.¹⁵⁶¹⁵⁷

¹⁵³ Para uma análise mais pormenorizada sobre o rendimento mínimo mensal garantido, vd. *Retribuição Mínima Mensal Garantida (Salário Mínimo Nacional), Enquadramento para 2013*, Gabinete de Estratégia e Estudos, Ministério da Economia e do Emprego, www.portugal.gov.pt.

¹⁵⁴ Vd. Convenção n.º 95 OIT (1949), ratificada em 1981.

Importa esclarecer que o princípio da irredutibilidade da retribuição se reporta à retribuição nominal e não à real¹⁵⁸, conseqüentemente, poderá verificar-se uma diminuição efetiva da retribuição pelo simples decurso do tempo, caso a entidade empregadora não atualize a retribuição nominal sujeita à erosão monetária provocada pela inflação.¹⁵⁹

Entre as situações legalmente previstas, cuja diminuição da retribuição se revela possível, destacamos a situação em que o trabalhador se encontrava a exercer funções afins ou funcionalmente ligadas à sua atividade, ao abrigo do *ius variandi*, nos termos do art.º 118.º, n.º2 do CT, cujo regresso à atividade primitiva do trabalhador acarreta a retirada do subsídio inerente a essa prestação nos termos do art.º 267.º, n.º1 do CT, ou, nos mesmos parâmetros, quando o trabalhador se encontrava a prestar a sua atividade em regime de comissão de serviços, nos termos dos art.ºs 161.ºss.

No mesmo sentido, será de afastar a aplicação do princípio da irredutibilidade retributiva, nos casos em que o trabalhador seja colocado em categoria inferior, nos termos do art.º 119.º do CT, mediante acordo autorizado pela ACT e com a correspondente diminuição retributiva.¹⁶⁰

¹⁵⁵ Admitindo-se, por conseguinte e nos termos do artigo mencionado, a redução da retribuição por via da contratação coletiva, perante a possibilidade destes instrumentos coletivos poderem prescrever um regime menos favorável ao trabalhador, nos termos do art.º 3.º, nmº1 do CT, no que respeita à diminuição da retribuição convém referir que, face à imperatividade do art.º 273.º do CT, nunca poderá resultar um salário inferior ao mínimo garantido.

¹⁵⁶ No regime anterior ao Contrato de Trabalho poderiam as partes determinar uma redução da retribuição por acordo com prévia autorização do organismo governamental [IGT - atualmente ACT].

¹⁵⁷ De referir que os descontos a efetuar pela entidade empregadora na retribuição do trabalhador como consequência de circunstâncias concretas (v.g. faltas injustificadas, assim como os dias que imediatamente antecedentes ou posteriores, nos termos do art.º 256.º do CT) não entram no âmbito de aplicação da proteção legal em causa.

¹⁵⁸ A retribuição real (conceito económico) traduz a efetiva disponibilidade retributiva do trabalhador, i.e. traduz o poder de compra do trabalhador, a quantidade de bens e serviços que este pode adquirir com a sua retribuição nominal. Pelo que se encontra sujeito às variações económicas do nível geral de preços, *maxime* inflação.

¹⁵⁹ Com efeito, verifica-se uma efetiva diminuição do poder de compra do trabalhador nos casos em que a sua retribuição do trabalhador não acompanha o aumento do nível geral de preços (*maxime* manutenção prolongada da retribuição nominal ou embora exista um aumento da retribuição, esta fique aquém do aumento dos preços) – Cf. Araújo, Fernando, Introdução à *Economia*, reimp. 3.ª Ed., Almedina, 2012.

¹⁶⁰ Cfr. Ac. STJ de 22/10/2008 (proc. 07S3666) www.dgsi.pt.

Tão pouco se impede que a entidade empregadora perante a redução da atividade do trabalhador efetue a correspondente diminuição na retribuição, designadamente, nos casos em que um trabalhador que antes se encontrava a prestar a sua atividade a tempo inteiro (*maxime* oito horas diárias) passa a prestar, por mútuo acordo, a sua atividade em *part-time* (trabalho a tempo parcial).¹⁶¹

Está, igualmente, prevista a possibilidade de se proceder a uma redução da retribuição do trabalhador nos casos em que a entidade empregadora se encontra a atravessar uma situação económica difícil e no âmbito de um processo de recuperação de empresa.¹⁶²

O princípio da irredutibilidade retributiva não impede, nem faria sentido se assim fosse, a diminuição ou extinção de certas prestações retributivas complementares, quando se verifique alguma alteração ou mesmo a extinção do motivo para a sua atribuição. Neste sentido, por exemplo, veja-se a compensação devida ao trabalhador pela prestação de trabalho noturno que deixará de ser devida caso o trabalhador passe a exercer a tarefa no período diário.¹⁶³

Com efeito, como bem refere Pedro Romano Martinez¹⁶⁴, os complementos retributivos que sejam devidos enquanto contrapartida do modo específico da prestação de trabalho [v.g. isenção de horário, trabalho suplementar, noturno, de risco] podem ser reduzidos, ou até suprimidos, na exata medida em que se verifiquem modificações ou a supressão dos mencionados condicionalismos externos do serviço prestado, isto porque apenas são devidos enquanto persistir a situação de base que lhe serve de fundamento.¹⁶⁵

Ainda no âmbito dos complementos retributivos importa destacar a possibilidade da entidade empregadora retirar ou diminuir determinado complemento retributivo do trabalhador, enquanto a circunstância que esteve na sua origem se mantém, desde que se proceda ao respetivo ajuste do

¹⁶¹ Cfr., entre outros, Ac. TRL de 12/10/2005 (proc.4060/2005-4), www.dgsi.pt.

¹⁶² Vd. Art.º 5.º, n.º1 alíneas a) e b) do Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto e Decreto-Lei n.º 53/2004, de 18 de março (CIRE).

¹⁶³ Em sentido diverso, veja-se o Ac. STJ de 10/5/1995, BMJ 447, p.279, segundo o qual não será de retirar esse complemento se tiver sido acordado entre as partes que o mesmo continuaria a ser pago caso a transferência de horário não fosse imputável ao trabalhador.

¹⁶⁴ Martinez, P. Romano, *Ob. Cit.*, p.650.

¹⁶⁵ Veja-se a respeito da retirada do subsídio de isenção de horário ou de turno, entre outros, respetivamente Ac. TRL de 21/09/2011 (proc. 3125/08.0TTLSB.L1-4) e Ac. STJ de 20/02/2002 (proc.01S1967), www.dgsi.pt.

valor, na exata proporção, na retribuição-base ou, ainda, quando essa diminuição ou exclusão resulte da própria reformulação do regime geral dos complementos, com base num processo de reestruturação empresarial.¹⁶⁶

Como acima referido é proibida a redução da retribuição, salvo nos casos legalmente previsto, mesmo que haja o consentimento do trabalhador para tal operação. Embora se entenda o fundamento que levou o legislador a eliminar a possibilidade de redução operada por acordo nos termos da legislação anterior ao Código do Trabalho, não se partilha dessa visão, isto porque, tal como defende Bernardo Lobo Xavier¹⁶⁷, a redução da retribuição operada por acordo entre as partes e mediante a devida autorização da ACT, poderá consubstanciar numa situação efetivamente mais favorável para o trabalhador, veja-se o caso da eventual redução da retribuição surgir como uma medida alternativa á inclusão do trabalhador num processo de despedimento coletivo e funcionando a necessário intervenção da ACT como bitola na apreciação dos justos fundamentos de tal redução.

Por último, atendendo à situação económica e financeira [crise] de Portugal e, em particular, às medidas de redução salarial no setor público¹⁶⁸, em vigor desde 2011 [cuja previsão aponta para a aplicação de medidas idênticas no setor privado] coloca-se a questão de saber se o próprio princípio da irredutibilidade da retribuição estará em crise (?).

Certo é que, tal como acima descrito, o princípio da irredutibilidade salarial não tem um carácter absoluto, na medida em que são diversas as situações em que se poderá proceder à diminuição da retribuição do trabalhador [situações excecionais, aplicáveis mediante o preenchimento de condições específicas]. Não obstante, sempre se dirá que a aplicação de tais reduções retributivas, unilaterais e de forma indiscriminadas, com o objetivo claro de diminuir custos e aumentar a receita [no caso Pública], de modo a fomentar a concorrência e, por conseguinte, a economia do país, colide efetivamente com o escopo de proteção do princípio fundamental da

¹⁶⁶ Cfr. Ac. TRL de 02/05/2012 (proc. 34117/09.1T2SNT.L1-4), www.dgsi.pt «é lícito que o empregador proceda a reestruturação da retribuição global de forma a conformá-la com os subsídios e prestações complementares previstas na CCT, desde que não haja diminuição do quantitativo global, não violando a garantia consagrada no art. 122º al. d) do CT de 2003».

¹⁶⁷ Cfr. Xavier, B. Lobo, *Ob. cit.*, p.

¹⁶⁸ Medidas implementadas no âmbito do Programa de Assistência Económica e Financeira da União Europeia e Fundo Monetário internacional a Portugal, para informação mais detalhada consulta do sítio www.bportugal.pt.

irredutibilidade, permitindo uma alteração unilateral das condições contratuais. Alteração que, no limite, poderá levar o trabalhador a extinguir o vínculo laboral ou continuar o mesmo em condições completamente diferentes das inicialmente contratadas. Assim, somos da opinião que tais medidas comprometem legítimas expectativas jurídicas e financeiras do trabalhador e «colocam em xeque» o próprio princípio da irredutibilidade. Dir-se-á que o caráter essencial do princípio da irredutibilidade cai face a uma situação de crise económica, reconduzindo-se, por conseguinte, a um princípio descartável, o que nos inspira receios justificados em relação ao futuro.

Princípio da relativa intangibilidade da retribuição

A par do princípio da irredutibilidade da retribuição e por força da sua “função alimentar” surge o princípio da relativa intangibilidade da retribuição, segundo o qual nunca se poderá privar o trabalhador de parte da sua retribuição, por forma a garantir o seu sustento.

O princípio da relativa intangibilidade concretiza-se em diversas disposições especiais, designadamente, quanto à tutela do crédito retributivo do trabalhador.¹⁶⁹

i. Regras especiais quanto à compensação, cessação, renúncia e prescrição¹⁷⁰

A compensação de créditos (vd. arts. 847.º e 848.º do CC quanto à compensação legal¹⁷¹) traduz-se num simples encontro de contas, dispensando as partes de realizar um duplo e recíproco ato de cumprimento. Porém, atendendo à especial natureza do crédito retributivo¹⁷², prevê o art.º 279.º do CT a impossibilidade de compensação de tal crédito, unilateralmente pela entidade

¹⁶⁹ No que respeita à tutela dos créditos retributivos ressalva-se, desde logo, as possibilidades de reação do trabalhador ao incumprimento do dever retributivo da entidade empregadora, que conduzem à suspensão [decorridos 15 dias sobre o vencimento da retribuição não paga, nos termos dos arts. 323.º n.º 3 e 325.º n.º 1 do CT] ou à resolução com justa causa [decorridos 60 dias sobre o vencimento da retribuição não paga, nos termos dos arts. 323.º e 394.º n.º 2 al. a), n.º 3 al. c) e n.º 5 do CT] do contrato de trabalho - Cfr. Ramalho, M. Rosário, *ob. cit.*, p.663-665.

¹⁷⁰ Vd., entre outros, Ac. TRC de 30/11/2006 (proc. 354/05.2TTAGD.C1) e de 06/03/2008 (proc. 1184/06.0TTLRA.C1), Ac. STJ de 12/11/2008 (proc. 08S2310) e de 20/06/2012 (proc. 347/10.8TTVNG.P1.S1), Ac. TRE de 18/09/2007 (proc. 1785/07-2).

¹⁷¹ Compensação unilateral, imposta por uma das partes à outra, sem ou contra a sua vontade.

¹⁷² *Maxime* exigência de pagamento efetivo, por força da sua “função alimentar” (subsistência económica do trabalhador).

empregadora¹⁷³, salvo nos casos expressamente previstos no seu n.º 2, fixando, ainda assim, no n.º 3 um limite quanto ao montante máximo a ter em conta na compensação.

A retribuição enquanto elemento patrimonial do trabalhador revela-se um objeto de troca nas relações comerciais, assim, poderá ser objeto de transmissão, designadamente pela via da cessão de créditos ao abrigo dos arts. 577.º a 588.º do CC, porém, sujeita ao regime especial do art.º 280.º do CT, segundo o qual o trabalhador apenas poderá ceder o seu crédito retributivo na medida em que o mesmo seja penhorável (cujo regime se analisará adiante). Tal solução encontra [no nosso entender bem] justificação na própria função (a satisfação de necessidades eminentemente pessoais do trabalhador e da sua família) da retribuição, pelo que ao admitir a negociabilidade ilimitada e, por conseguinte, a livre transmissibilidade para um terceiro do seu crédito retributivo, estaríamos a desprezar a própria essencialidade da própria retribuição na relação laboral e, desse modo, a abrir caminho a inúmeras situações potencialmente lesivas e irreparáveis na esfera do trabalhador.¹⁷⁴ Do mesmo modo que se revela inadmissível (ainda que não exista norma legal expressa neste sentido) a possibilidade de prévia¹⁷⁵ renúncia ao direito de receber a sua retribuição (remissão prevista nos art.ºs 863.ºs do CC).

Os créditos decorrentes da relação laboral prescrevem, nos termos do art.º 337.º do CT, decorrido que esteja um ano a contar do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, tratando-se, assim, de uma forma de extinção do direito de crédito, não relevando a origem do crédito (retributivo ou não)¹⁷⁶. Com efeito, o regime da prescrição dos créditos laborais apenas difere do

¹⁷³ «A proibição contida no art.º 279.º se restringe-se às hipóteses de compensação legal (unilateral) e, dentro destas, às hipóteses de compensação unilateral por parte do empregador», assim, nada obsta a que o trabalhador proceda a compensação de dívidas para com a entidade empregadora, através do seu crédito laboral, cfr. Amado, J. Leal, *ob. cit.*, pp. 314-320.

¹⁷⁴ Cfr. Amado, J. Leal, *ob. cit.*, pp. 320-324.

¹⁷⁵ Nada obsta, no entanto, a que o trabalhador disponha livremente da quantia recebida a título de retribuição após a sua receção.

¹⁷⁶ O carácter essencial da retribuição, por força da sua função social (fonte de satisfação das necessidades do trabalhador) não releva no âmbito da prescrição do crédito, se assim fosse, teria de se considerar tal crédito isento de prescrição. Esse caráter imprescindível da retribuição apenas se manifesta durante a vigência do contrato, atendendo à própria subordinação jurídica do trabalhador, razão pela qual o prazo de prescrição apenas começa a correr após a cessação do contrato de trabalho.

regime geral da prescrição¹⁷⁷, quanto ao prazo de prescrição, que, segundo Pedro Romano Martinez¹⁷⁸, a regra relativa ao início do prazo da prescrição dos créditos laborais equivale a uma verdadeira “suspensão” da prescrição na pendência do vínculo laboral, pois, contrariamente ao previsto no regime geral de prescrição, não tem início na data do seu vencimento ou do seu conhecimento pelo trabalhador. No que respeita ao prazo de prescrição (1 ano), não obstante se entenda a razão de ser da sua fixação (*maxime* maior facilidade da reclamação dos créditos após a cessação do vínculo laboral – por deixar de se verificar a relação de subordinação jurídica [dependência] que pode retrain o trabalhador de reclamar o seu crédito, designadamente com receio de represálias), partilha-se da opinião de João Leal Amado¹⁷⁹.

Com efeito, não obstante o regime atual da prescrição dos créditos laborais permitir a reclamação de crédito cujo vencimento tenha ocorrido há dez, quinze ou mais anos (tantos quanto a duração da relação laboral), certo é que o prazo de prescrição se revela demasiado curto em situações concretas, designadamente no que se refere a contratos de curta duração¹⁸⁰ [sendo certo que muitas das vezes são estes os trabalhadores que necessitam de maior proteção, por não terem a consciência plena de todos os direitos que lhe assistem].

Deste modo, de forma a garantir uma maior proteção ao trabalhador, é necessário proceder à uma melhor articulação entre o regime especial e geral da prescrição, passando pela previsão de um prazo prescricional mais dilatado (à imagem do estabelecido no art.º 310.º CC), conjugado com uma suspensão do termo (de forma a que só se pudesse completar decorrido um ano após a extinção do contrato).¹⁸¹

¹⁷⁷ Quanto ao regime aplicável, v.g. inderrogabilidade, necessidade de invocação, irrepitibilidade da prestação, suspensão, interrupção e contagem do prazo, Cfr. arts. 300.º, 303.º, 304.º, 318.ºss, 323.ºss, 279.º e 296.º do CC.

¹⁷⁸ Cfr. Martinez, P. Romano, *ob. cit.*, p.645.

¹⁷⁹ Cfr. Amado, J. Leal, *ob. cit.*, pp. 329-330.

¹⁸⁰ A título de exemplo veja-se a prescrição de crédito vencido na vigência de contrato de trabalho com duração igual a 6 meses que prescreverá, sensivelmente, no prazo de 1 ano e seis meses [prazo inferior aos previstos no próprio regime geral de prescrição de créditos].

¹⁸¹ Assim, à luz da solução indicada, a prescrição do crédito laboral apenas ocorre após o decurso do prazo de 5 anos, sendo que nos contratos de curta duração poderá o prazo de prescrição exceder o período de 1 ano (i.e. se o contrato tem a duração de 6 meses, a prescrição do crédito só ocorrerá no prazo de, no limite, 4 anos e 6 meses após a extinção do vínculo laboral), enquanto, por exemplo, um crédito vencido na vigência de contrato de trabalho com duração total de 15 anos – não obstante o prazo de prescrição se inicie na data do seu

ii. Privilégios creditórios associados à retribuição¹⁸²

Se a entidade empregadora não cumprir a o dever retributivo (nos termos dos arts 276.ºss do CT), *maxime* não pagar a retribuição na data do seu vencimento entra em mora, nos termos do art.º 323.º, n.º 2 do CT, devendo compensar o trabalhador mediante o pagamento de indemnização moratória (art.º 562.ºss e 806.º do CC).

Não obstante, de modo a garantir o pagamento dos créditos laborais do trabalhador, estabelece o art.º 333.º do CT dois privilégios creditórios (garantia real das obrigações, segundo o qual determinados crédito, independentemente do registo, devem ser pagos com preferência a outros, nos termos do art.º 733.ºss do CC).

O privilégio mobiliário geral (vd. art.º 737.º do CC) segundo o qual os créditos laborais devem ser graduados antes de todos os créditos previstos no art.º 747.º do CC, em conformidade com o previsto no art.º 333.º, n.º 1, al. a) e n.º 2 al. a) do CT. Com efeito, os créditos laborais prevalecem quer sobre os demais créditos com privilégio mobiliário geral como sobre os privilégios mobiliários especiais elencados no art.º 747.º do CC, apenas cedendo a sua posição aos privilégios por despesas de justiça, nos termos do art.º 746.º do CC.

O privilegio imobiliário especial, sobre o bem imóvel onde o trabalhador exerce a sua atividade, sendo os seus créditos graduados antes dos créditos identificados no art.º 748.º do CC e dos créditos de contribuições devidas à segurança social (n.º 2, al.a), prevalecendo sobre direitos reais de gozo e garantia de terceiros, nos termos do art.º 751.º do CC.¹⁸³

iii. Proteção especial do trabalhador no âmbito de processo de execução¹⁸⁴

vencimento (por exemplo, no final do 5.º ano) – o último ano do prazo de prescrição terá de ocorrer necessariamente após a extinção do contrato de trabalho.

¹⁸² Vd. Ac. STJ de 03/10/2000 (proc.00S076) e de 10/11/2011 (proc. 278/10.1TBFND-C.C1.1), Ac. TRC de 08/03/2005 (proc. 229/05), www.dgsi.pt.

¹⁸³ Refira-se que o privilégio imobiliário especial dos créditos laborais se revela insuficiente face à realidade prática, uma vez que abrange apenas os imóveis onde o trabalhador exerça a sua atividade, bastando que o mesmo seja arrendado ou cedido por terceiro para afastar a mencionada garantia, ainda que a entidade empregadora seja proprietária de outros imóveis.

¹⁸⁴ Vd. Ac. TRG de 18/4/2013 (proc. 537-A/2002.G1), Ac. TRL de 08/11/2012 (proc. 3686/11.7TJLSB-B.L1-2) e de 17/11/2007 (proc. 457-B/2002.L1-2), Ac. TRC de 14/03/2006 (proc. 215/06), www.dgsi.pt.

No seguimento do exposto, revela-se igualmente importante aludir ao regime da penhora no âmbito de processo executivo¹⁸⁵, face à faculdade legal de se penhorar parte da retribuição do trabalhador.

Com efeito, nos termos do art.º 735.º e art.º 738.º do CPC, pode o tribunal a penhora da retribuição de determinado trabalhador, no entanto, face à própria natureza da retribuição [amplamente discutida], encontra-se tal operação limitada, pelo que, apenas uma parte da retribuição pode ser alvo de penhora.

Destarte, apenas um terço da retribuição é passível de ser penhorado (art.º 738.º, n.º1 CPC), sendo que desta operação nunca poderá resultar para o trabalhador um valor inferior ao RMMG, tal como a impenhorabilidade só é garantida até ao valor correspondente a três RMMG (art.º 738.º, n.º 3 do CPC). Porquanto, assegura-se ao trabalhador a impenhorabilidade de um valor nunca inferior a € 485,00 (quatrocentos e oitenta e cinco euros) e superior a € 1.455,00 (mil quatrocentos e cinquenta e cinco cêntimos).

Importa, ainda, esclarecer, que o valor impenhorável da retribuição se reporta à parte líquida, i.e., ao valor da retribuição devida ao trabalhador após os respetivos descontos obrigatórios para a Segurança Social e IRS, conforme resulta do art.º 738.º, n.º1 e 2 do CPC.

Destarte, o cálculo da penhora é feito tendo por base o somatório dos créditos retributivos (v.g. retribuição, trabalho suplementar, outas subvenções, comissões, subsídio de refeição, subsídio de risco) e deduzem-se os descontos obrigatórios [os restantes descontos não devem ser considerados, v.g. seguros, sindicatos]. Se do cálculo sobre dito resultar um valor inferior ao RMMG e respetivo desconto obrigatório, não haverá lugar a qualquer desconto. Se o cálculo referido for superior a esse montante, então será calculado o valor impenhorável (2/3) e o remanescente (1/3) é penhorado, salvo se o valor de 2/3 for superior a 3 RMMG, pois nesses casos será penhorado tudo que se encontrar acima desse valor máximo.

¹⁸⁵ Como é do conhecimento geral quando uma dívida não é voluntariamente paga tem o seu credor a faculdade de recorrer a tribunal para o cumprimento coercivo da mesma (ação executiva, art.º 10 e art.º 703.ºss CPC, aprovado pela Lei n.º 41/2013 de 26 de junho) designadamente da apreensão de direitos ou créditos do devedor (penhora – art.º 735.ºss do CPC).

iv. Regras de reforço da responsabilidade da entidade empregadora pelos créditos laborais¹⁸⁶

Existe, ainda, um efetivo reforço da responsabilidade da entidade empregadora no âmbito dos créditos laborais, nos termos dos arts. 334.º e 335.º do CT, ao consagrar, respetivamente, a responsabilidade solidária entre a entidade empregadora e demais sociedades [com sede em Portugal] que se encontrem numa relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos do art.º 481.ºss do CSC dos mesmos, por estes créditos, desde que vencidos há mais de três meses, assim como a responsabilidade solidária dos sócios, nos termos dos art.ºs 78.º, 79.º e 83.º do CSC, e dos administradores, diretores e gerentes, nos precisos termos enumerados.

v. Fundo de Garantia Salarial¹⁸⁷

Por último, analisemos de forma sucinta o Fundo de Garantia Salarial que, nos termos do art.º 336.º do CT assegura a satisfação dos créditos laborais que não possam ser pagos pela entidade empregadora por estar em situação de insolvência [declarada insolvente pelo tribunal] ou de situação económica difícil [iniciado o procedimento extrajudicial de conciliação, mediado pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI)].

Refira-se que o FGS apenas garante os pagamentos (retribuição, subsídios de férias, de natal ou de alimentação, indemnizações) que deveriam ter sido feitos ao trabalhador pela entidade empregadora nos seis meses anteriores à data de início do processo de insolvência, recuperação ou falência da empresa ou do procedimento extrajudicial de conciliação, até ao limite mensal de três vezes o valor da RMMG que estava em vigor na data em que devia ter procedido ao pagamento da retribuição (garantido no total, apenas, o pagamento até seis meses de retribuição).

¹⁸⁶ Vd. Ac. TRL de 05/12/2012 (proc. 1706/11.4TTLSB.L1-4) e Ac. TRE de 17/01/2013 (proc. 279/10.0TTEVR-C.E1), www.dgsi.pt.

¹⁸⁷ Cfr. Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro (regulamenta e altera o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), Diretiva 2008/94/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2008 (relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador), Decreto-Lei n.º 139/2001, de 24 de abril (Regulamento do FGS, entretanto revogado pelo Código do Trabalho, mantendo-se, no entanto, em vigor o regulamento publicado em anexo); Decreto-Lei n.º 316/1998, de 20 de outubro (Institui o procedimento extrajudicial de conciliação para viabilização de empresas em situação de insolvência ou em situação económica difícil).

Destarte as retribuições garantidas pelo FGS têm como limite mensal três vezes o RMMG e limite global igual a 18 x o RMMG que estava em vigor na data de vencimento dos créditos (não podendo cada retribuição ser superior a três vezes a RMMG para o ano a que dizem respeito os créditos).¹⁸⁸ Sendo que, ao valor pago pelo FGS são descontadas, de forma direta, as contribuições para a Segurança Social e a retenção na fonte para o IRS.

A qualificação de determinadas atribuições patrimoniais da entidade empregadora ao trabalhador como retribuição revela-se, assim, um processo essencial na relação laboral, em especial, quanto à aplicação dos direitos e garantias legalmente previstos.

¹⁸⁸ Atendendo ao valor da RMMG (€485,00), o limite mensal garantido é de $3 \times €485 = €1.455,00$, sendo o limite global garantido de $6 \times 3 \times €485,00 = €8.730,00$.

CONCLUSÕES

A escolha da presente temática retributiva: *A necessária determinação da retribuição no contexto do contrato individual de trabalho* deveu-se ao fato de se considerar esta temática como uma das mais relevantes do Direito do Trabalho, face à própria natureza essencial da retribuição na relação laboral.

Com efeito, a retribuição traduz um dos elementos mais significativos na relação laboral, apresentando-se como resultado direto da própria natureza sinalagmática e patrimonial [*maxime* constitui, per si, um elemento essencial e qualitativo] do contrato de trabalho.

No entanto, são várias as dificuldades relativas à sua qualificação, quer qualitativa quer quantitativa, já que, face à sua complexidade, é necessário ter em conta diversos fatores inerentes ao vínculo laboral existente entre o trabalhador e a entidade empregadora [v.g. fatores relacionados com a própria prestação da atividade por parte do trabalhador (*maxime* modo, duração, periodicidade)], por força da própria contratação, da lei, de convenções coletivas ou mesmo de usos e regulamentação interna da entidade empregadora, para se conseguir determina com precisão as prestações de natureza retributiva e o seu valor.

Na verdade, a determinação da retribuição revela-se, *per si*, um processo essencial na relação laboral, ao permitir a qualificação e quantificação das parcelas retributivas e, por conseguinte, do seu regime, designadamente no âmbito da proteção legal da retribuição, atendendo à sua génese [índole social e económica da retribuição, sendo, geralmente, o principal – se não único - meio de subsistência do trabalhador e sua família].

Não obstante o frequente tratamento da matéria retributiva na jurisprudência e doutrina, continua a existir, quanto à sua aplicação real, uma grande dificuldade e confusão quanto à determinação de certas atribuições da entidade empregadora ao trabalhador, que resulta, frequentemente, numa violação dos princípios e garantias especiais da retribuição.

Como corolário dos capítulos abordados no presente estudo destacam-se, em síntese, as seguintes conclusões:

1. Procedeu-se a um breve enquadramento da figura do contrato individual de trabalho e da sua relação com a retribuição, enquanto elemento qualitativo e distintivo da relação laboral. Com efeito, a retribuição configura uma das obrigações principais do contrato individual de trabalho, surgindo como contrapartida do vínculo laboral e, conseqüentemente, reflexo do caráter sinalagmático e da onerosidade subjacentes ao contrato de trabalho.
2. A retribuição corresponde à contrapartida a receber pelo trabalhador pela sua atividade, contudo não se reporta somente à prestação efetivamente prestada mas também à própria disponibilidade do trabalhador para prestar a respetiva atividade.
3. A retribuição, além da sua função económica, tem uma função social que fundamenta sua especial proteção no nosso ordenamento jurídico, uma vez que se apresenta, geralmente, como o principal meio [se não o único] de satisfação de necessidades pessoais e familiares do trabalhador. Consubstanciando, deste modo, a razão pela qual deve existir uma matriz regulativa e protecionista «de forma a garantir uma existência condigna», nos termos do art.º 59.º, n.º 1 alínea a) da CRP.
4. A retribuição, à luz do conceito legal plasmado no art.º 258.º do CT, corresponde a quaisquer atribuições patrimoniais da entidade empregadora ao trabalhador, quer as devidas pela contrapartida do seu trabalho [efetivamente prestado ou não], como aquelas que são regulares e periódicas [feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie].
5. A retribuição, na relação laboral, revela-se um conceito complexo e amplo, integrado por numerosas prestações pecuniárias e em espécie, sempre se dirá que, por força da presunção legal do art.º 258.º, n.º 3 do CT, abrangerá, em princípio, todas as atribuições patrimoniais da entidade empregadora para com o trabalhador. Razão pela qual, o legislador elencou no art.º 260.º do CT um conjunto de prestações, às quais não se lhes atribui natureza retributiva.
6. A qualificação de determinadas atribuições como retribuição releva não só para aplicação do seu regime especial de proteção, mas também para o cômputo de diversos direitos e prestações devidas ao trabalhador durante e mesmo após a extinção do vínculo laboral.
7. Para a determinação da retribuição interessa conhecer e relacionar as suas características, deste modo, para a qualificação de certa atribuição como retribuição deve atender-se ao seu caráter patrimonial [conjunto de valores patrimoniais, pecuniários ou suscetíveis de avaliação pecuniária], obrigatório [todas as prestações efetuadas pela entidade empregadora de carácter

obrigatório, quer essa vinculação decorra diretamente da lei, da contratação individual ou coletiva, de regulamentação interna ou usos laborais], regular e periódico [periodicidade ou regularidade no pagamento da prestação], e a contrapartida da atividade [prestação efetivamente prestada pelo trabalhador e disponibilidade do trabalhador para o desenvolvimento dessa atividade laboral].

8. O art.º 258.º do CT, enquanto [único] critério legal que nos dá uma noção mais completa da retribuição, no entanto o conceito de retribuição é utilizado para os mais diversos fins, *maxime* na determinação qualificativa das atribuições patrimoniais devidas ao trabalhador, para delimitação do âmbito de aplicação dos regimes de tutela e garantia especiais e no cômputo de diversas prestações e direitos do trabalhador. Razão pela qual não se deve interpretar o conceito legal de retribuição de forma unidirecional, uma vez que o mesmo pode assumir diversas formas, atendendo à própria finalidade e contexto onde se insere.
9. O critério legal do art.º 258.º do CT, completado por outros preceitos da mesma secção, constitui um instrumento de qualificação retributiva de atribuições patrimoniais, tendo em conta o conjunto de valores associados à posição obrigacional do trabalhador na sua globalidade, servindo para definir, *a posteriori*, uma base de cálculo para certos valores derivados.
10. No direito laboral vigora um princípio de autonomia privada entre as partes, pelo que é lícito às partes escolherem o modo de retribuir o trabalho prestado, *maxime* determinar a forma e a estrutura da retribuição, o que justifica a complexidade da sua estrutura, contemplando prestações pecuniárias ou em espécies, de valor fixo, variável ou misto, exigíveis segundo periodicidades diferentes e cuja composição pode ser estabelecida através da contratação individual ou coletiva e até por via de regulamentação interna ou usos da empresa.
11. A determinação qualitativa de certa prestação como retribuição não implica um tratamento idêntico das suas parcelas no âmbito da sua determinação quantitativa, pois já não estamos no âmbito da sua classificação como retribuição mas a averiguar a sua intensidade (em que medida e em que circunstância é devida ao trabalhador). Com efeito, pode chegar-se à conclusão que um conjunto (ou a totalidade) de determinadas prestações têm carácter retributivo (por via da determinação qualitativa), encontrando-se, assim, sujeitas aos direitos e garantias gerais da retribuição e no entanto verificar-se que apenas algumas dessas prestações entram no cômputo de determinados direitos do trabalhador (por via da

determinação quantitativa), designadamente na retribuição por férias e subsídios de férias e de Natal (Vd. art.ºs 263.º e 264.º, ambos do CT) ou na compensação por despedimento por iniciativa da entidade empregadora (Vd. art.º 366.º do CT).

12. A determinação qualitativa da retribuição prende-se com a necessidade de se completar a noção legal do art.º 258.º, n.º 1 do CT, face à própria natureza correspondente das prestações que o integram, onde se inserem a retribuição base [contrapartida associada ao tipo e à duração normal do trabalho convencionado], demais complementos remuneratórios [outras atribuições patrimoniais do trabalhador cuja natureza retributiva dependerá da verificação dos demais elementos qualitativos da retribuição] e aqueles que resultam da própria presunção legal do n.º 3 do art.º 258.º do CT.
13. A qualificação retributiva das atribuições complementares revela-se de extrema importância face à proteção especial da retribuição (*maxime* o princípio da irredutibilidade e da intangibilidade) e, por conseguinte, à possibilidade de se retirarem ou diminuírem essas atribuições ao trabalhador caso o fundamento das mesmas deixe de se verificar ou se alterar, sendo certo que, face à multiplicidade e diversidade de complementos remuneratórios auferidos pelo trabalhador na execução do contrato de trabalho a sua qualificação só poderá ser feita no caso concreto, aferindo em cada um deles, das características que permitem a sua qualificação como prestação com natureza retributiva. Razão pela qual se procedeu a uma análise generalizada de alguns complementos remuneratórios.
14. Atendendo às características pessoais e concretas de cada complemento sempre se dirá que os mesmos conduzem a desigualdades retributivas, contudo não estamos perante qualquer violação do princípio constitucional «trabalho igual salário igual», previsto no art.º 59.º, n.º 1, al. a) da CRP e art.º 270.º, n.º 2 do CT, já que estes complementos visam retribuir características particulares da atividade do trabalhador.
15. No âmbito da determinação quantitativa é necessário aludir ao fato de que o valor da retribuição nem sempre é determinado com precisão, seja por simples erro ou com a intenção de se diminuir o seu valor, apurado nos termos do art.º 270.º do CT, com base na «quantidade, natureza e qualidade do trabalho» e sob a égide do «princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual». Pelo que deve o mesmo ser aferido através de (i) determinação em concreto, consoante se pretenda aferir o valor da retribuição devida ao trabalhador por

referência ao trabalho efetivamente prestado num determinado período, quer para efeito de adição de complementos retributivos (v.g. subsídio de turno, trabalho suplementar ou noturno, e isenção de horário) que para efeitos de desconto na retribuição (v.g. desconto por atrasos, faltas não justificadas) ou de (ii) determinação em abstrato, caso se pretenda aferir o montante a que o trabalhador tem direito, num qualquer mês, independentemente do trabalho efetivamente prestado nesse período, ou seja, refere-se ao apuramento médio padronizado da retribuição, necessário para a determinação de diversos direitos do trabalhador (v.g. determinação da retribuição por férias e respetivo subsídio, subsídio de férias e indemnização decorrente de processo de despedimento).

16. Por último, procurou-se abordar, numa prestativa geral, a tutela jurídica especial quanto à matéria retributiva, em razão da essencialidade da retribuição [em regra a única fonte de rendimento do trabalhador, logo a garantia da sua subsistência e da sua família], nos termos do art.º 59.º da CRP, e como corolário da qualificação retributiva de certa atribuição patrimonial, na medida em que desencadeia uma série de efeitos e consequências práticas na relação laboral, com especial relevo na determinação quantitativa da retribuição do trabalhador.
17. A matéria retributiva pauta-se por um conjunto de princípios fundamentais, como o princípio da igualdade retributiva e da não discriminação, da justa retribuição [Retribuição mínima mensal garantida] princípio da irredutibilidade e da intangibilidade relativa da retribuição. No âmbito do presente estudo deu-se maior relevância ao princípio da irredutibilidade e ao princípio da intangibilidade da retribuição, cujos efeitos se encontram diretamente conexos com a determinação da retribuição, na ótica da resolução de eventuais problemas entre os sujeitos da relação laboral.
18. Com efeito, do princípio de irredutibilidade previsto no art.º 129.º, n.º1, alínea d) do CT resulta que não poderá a entidade empregadora diminuir a retribuição, no entanto, não é um princípio absoluto, admitindo várias exceções, legalmente previstas, tendo-se procedido à análise, numa perspetiva global, dessas exceções e reais consequências na retribuição do trabalhador. Do mesmo modo pretende-se através do princípio da relativa intangibilidade da retribuição assegurar o sustento do trabalhador, ao permitir apenas que se prive o trabalhador de uma parte da sua retribuição, tendo este princípio diversas concretizações legais (v.g.

impenhorabilidade de parte da retribuição de trabalhador alvo de processo executivo, proibição de compensação ou renúncia da retribuição).

19. Não obstante a aplicabilidade prática dos referidos princípios fundamentais em matéria retributiva, refere-se que, atualmente, face ao cenário de crise (económica e social), é necessário e premente zelar e fazer cumprir os mesmos, pois cada vez mais o direito à retribuição [justa] do trabalhador é colocado em causa, verificando-se uma crescente desconsideração da própria natureza essencial da retribuição, não só como o principal meio de subsistência do trabalhador e sua família, mas como a verdadeira alavanca da economia. De fato, atendendo ao papel da retribuição, não só na relação laboral mas nas demais áreas da sociedade, somos da opinião de que o impulso da economia nacional nunca passará pela diminuição da retribuição, cujo valor, na nossa ótica, já se encontra, na generalidade dos casos, fixo no seu limite mínimo [não raras as vezes, apenas permite ao trabalhador “sobreviver”].

BIBLIOGRAFIA

Araújo, Fernando (2001), “Direito do Trabalho e Análise Económica”, *Estudos do instituto de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina;

Araújo, Fernando (2012), *Introdução à Economia*, reimp. 3.^a Ed., Almedina;

Almeida, Maria Henriqueta (1992), *Novas formas de composição dos salários: tendências recentes*, Lisboa, Ministério do Emprego e da Segurança Social;

Amado, João Leal(1994), *A proteção do salário*, Coimbra: [s.n.], imp. (Coimbra: Gráfica de Coimbra), - Sep. do vol. XXXIX do Suplemento ao Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. - Dissertação de mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais apresentada à Fac. de Direito da Univ. Coimbra;

Amado, João Leal (2006), “Comissões, subsídio de natal e férias: breve apontamento à luz do Código do trabalho”, In *Prontuário de direito do trabalho / coordenadora Maria Adelaide Domingos*. - [Lisboa]: Centro de Estudos Judiciários;

Amado, João Leal (2006), “O incumprimento da obrigação retributiva e o art.º 364.º, n.º2, do Código do Trabalho”, In: *VIII congresso nacional de direito do trabalho: memorias / coordenação [de] António Moreira / colaboração Teresa Coelho Moreira*, Coimbra: Almedina;

Busto, Maria Manuel (2009), *Processamento de salários: a retribuição no novo Código do Trabalho*, 6.a ed., rev. e actualiz. de acordo com o Novo Código do Trabalho, Matosinhos: E&B Data;

Carvalho, António Nunes de (2010), “Notas sobre o regime da retribuição no Código do Trabalho (conceito de retribuição e complementos retributivos)”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LI (XXIV da 2.^a Série), janeiro/Dezembro, Ano de 2010, n.ºs 14, Almedina;

Carvalho, António Nunes de, M. Pinto e P. Furtado Martins (1994), *Comentários às leis do trabalho*, I, Lisboa, LEX;

Canotilho, J. J. Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Anotada*, Volume I, Coimbra Editora;

Cordeiro, A. Menezes (1991), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra;

Costa, Jorge (2004) “A retribuição e outras prestações patrimoniais no código de trabalho: reflexão e perplexidades à volta de um direito fundamental”, In: *A reforma do código do trabalho / Centro de Estudos Judiciários*, Coimbra: Coimbra Editora;

Fernandes, António Monteiro (2009), *Direito do Trabalho*, 14.^a ed. Coimbra, Almedina;

Gomes, Júlio (2002) “Algumas observações críticas sobre a jurisprudência recente em matéria de retribuição e afins”, in *Memórias do IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra;

Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Coimbra, Almedina;

Leitão, L. Manuel Teles Menezes (2012), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 3^a Edição;

Leite, Jorge (2009), *Direito do Trabalho*, vol. II, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra;

Leite, Jorge (1996), *Observatório Legislativo*, QL III, n.º8, s.n.;

Lima, Pires e Antunes Varela (1987), *Código Civil Anotado*, vol. I, 4.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra;

Martinez, Pedro Romano (2010), *Direito do Trabalho*, 5.^a ed., Coimbra, Almedina;

Martinez, Pedro Soares (2010), *Economia Política*, 11.^a ed., Coimbra;

A Necessária Determinação da Retribuição no Contexto do Contrato Individual de Trabalho

Martinez, Romano, Luís Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Brito, Guilherme Dray e Luís Silva (2008), *Código do Trabalho Anotado*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra;

Mesquita, José Andrade (2002), “O direito a férias”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Almedina, Coimbra;

Miranda, Jorge e Rui Medeiros (2005), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora;

Neto, Abílio (2012), *Novo Código de Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3ª Edição, Ediforum Edições Jurídicas, Lisboa/Coimbra Editora;

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2010), *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 3.ª Ed. rev. e atual.

[Serra, Artur de Matos](#) (1989), *Conceito e estrutura da retribuição no contrato de trabalho*, tese;

Quintas, Paula e Hélder Quintas (2004), *Da prática laboral à luz do novo código do trabalho*, Paula Quintas, 2ª ed., Coimbra: Almedina;

Quintas, Paula, e Hélder Quintas (2010), *Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho*, Coimbra: Almedina;

Vaz, Isabel Faria (2008), “As práticas salariais das empresas portuguesas: que práticas? = Portuguese enterprises wage practices: what practices?”, in *Sociedade e trabalho*, Lisboa, n.35 (Maio-Ago), p.31-4;

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (1986), *Introdução ao estudo da Retribuição no Direito do Trabalho Português*, Lisboa, [s.n.];

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, BABEL.

Base eletrónica

www.dgsi.pt, acedido entre Julho de 2012 e Outubro de 2013.

www.mtss.pt, acedido em Setembro de 2012;

www.pgdlisboa.pt, acedido entre Julho de 2012 e Outubro de 2013;

www.bportugal.pt, acedido em Outubro de 2013.