

O CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO VISTO NO DIREITO PORTUGUÊS E DE ANGOLA

Manuel Pereira da Silva

Resumo: A presente obra visa, despretenciosamente, analisar o conceito de Retribuição no ordenamento jurídico português e angolano, centrando-se, essencialmente, no primeiro. Para tanto, e pela sua particular importância, analisaremos o conceito à luz dos princípios constitucionais que o norteiam, tarefa essencial para que percebamos, depois, o alcance de tal direito em sede infraconstitucional. Pese embora se pretenda transmitir uma reflexão essencialmente prática, não enjaitaremos o estudo de algumas das mais controversas questões que o tema suscita, tendo sempre por referência (e em deferência) manuais e pareceres de insignes autores. Analisa-se, pois, o contributo dado pela doutrina e jurisprudência na explicitação do fenómeno retributivo, nas suas mais variadas vertentes. Pela actualidade do tema - numa altura em que muito se discute a crise do Estado Social - abordaremos (entre outros) o princípio da irredutibilidade da retribuição, não perdendo de vista as excepções que o mesmo pode comportar.

1. INTRODUÇÃO



Retribuição, reconhecida unanimemente como um conceito estruturante do Direito do Trabalho, assume um relevo que extravasa já o campo laboral, sendo hoje um tema incontornável de análise político-económica.

Em todo o caso, é no plano jus-laboral, designadamente na relação individual do trabalho, que o tema assume particular relevância, não fosse a Retribuição elemento essencial do contrato de trabalho.

Nesta perspectiva, e perante a dignidade constitucional que reveste - quer no ordenamento jurídico português quer no ordenamento jurídico angolano - analisaremos o conceito de retribuição à luz dos princípios vertidos nas respectivas Leis Fundamentais, não perdendo de vista outras Fontes Internacionais e empreendendo uma, ainda que brevíssima, abordagem histórica.

Neste âmbito, faremos a contextualização do tema no que diz respeito à distinção entre normas constitucionais preceptivas e programáticas, abordando igualmente a integração do Direito à Retribuição como um Direito de Primeira Geração.

Por entroncar com a preceptividade da norma constitucional que versa sobre a retribuição e sua integração no elenco dos direitos de primeira geração, não poderíamos deixar de explicitar a temática da igualdade retributiva, tributária do princípio (geral) da igualdade vertido no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Ao nível infraconstitucional, impõe-se o estudo do conceito à luz do ordenamento jurídico português e angolano.

Pela sua importância, enunciaremos o valioso contributo que, a propósito desta temática, nos é trazido pelas Doutrina e Jurisprudência portuguesas.

Assim, e devidamente sedimentado o conceito de Retribuição, importa abordar alguns dos seus aspectos, eminentemente práticos, como sejam as modalidades que reveste e as suas formas de cumprimento. Dentre esses aspectos, ressaltamos a enunciação de determinado tipo de prestações que não integram o conceito de Retribuição.

Destaque, por fim, para a análise efectuada ao princípio da irredutibilidade da Retribuição (aflorando outros princípios a ela conexos), bem como ao princípio da suficiência salarial, matéria sensível quando actualmente se discute uma proclamada crise do Estado Social. Também quanto a estes princípios lançaremos mão do entendimento que deles é feito pela juris-

prudência portuguesa.

2. O CONCEITO JUSCONSTITUCIONAL DE RETRIBUIÇÃO

Sendo a retribuição um dos elementos fundamentais do contrato de trabalho, essencial é que se encontre as suas raízes constitucionais na própria génese da “Constituição do Trabalho”.

Sem qualquer pretensão de enunciarmos de seguida uma abordagem histórica às origens do constitucionalismo laboral, sempre salientaremos que *“as Constituições liberais do séc. XIX, exclusivamente preocupadas com a organização do poder político e com os direitos dos cidadãos perante o Estado, não possuíam quaisquer normas em matéria social, nada dispendo por isso sobre Direito do Trabalho”*.¹

Somente no início do séc. XX tal panorama se iria inverter, primeiro com a Constituição Mexicana (de Quéretaro) de 1917 e com a Constituição do Império Alemão (de Weimar) de 1919, tendo esta última influenciado outros Estados Europeus na regulação do trabalho na Constituição.

“É assim que a Constituição Portuguesa de 1976 contempla amplas disposições sobre matéria laboral, introduzindo um específico corpus de normas e princípios relativos ao trabalho, que se tem designado como “Constituição Laboral” ou “Constituição do Trabalho”.²

A Constituição, como é sabido, é colocada a um nível superior na hierarquia das fontes, não podendo, por isso, ser contrariada por qualquer outra fonte de nível inferior.

Entre as disposições normativas de carácter laboral existentes na Constituição há, contudo, que fazer a distinção

¹LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2010, p.66.

²LEITÃO, Luís Menezes, *op. cit.*, p.66.

entre as “disposições gerais”, aplicáveis também aos trabalhadores (de que é exemplo o direito de resistência e o direito à integridade pessoal), e os “direitos, liberdades e garantias” (como a segurança no emprego e os direitos económicos e sociais).

2.1. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA RETRIBUIÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

Os preceitos constitucionais com incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, no título II (Direitos, Liberdade e Garantias) e título III (Direitos e deveres económicos, sociais e culturais) da Constituição da República Portuguesa.

De acordo com o artigo 17.º da CRP, esse conjunto de normas é abrangido pelo regime dos direitos, liberdades e garantias, salientando-se aqui o princípio da sua aplicabilidade directa, isto é, sem carecer da intervenção mediadora da lei ordinária, vinculando imediatamente “as entidades públicas e privadas” (artigo 18.º, n.º 1 da CRP).

A temática juslaboral desdobra-se em vários domínios, com especial incidência para o grande peso regulamentar que a Constituição faz sobretudo na área do chamado Direito Colectivo. Neste âmbito, tem um papel directamente conformador quanto a alguns temas, como o das organizações de trabalhadores e dos conflitos colectivos, não se limitando, pois, a definir grandes princípios enquadrantes ou estruturantes.

Ao invés, os direitos dos trabalhadores surgem num complexo normativo que funciona basicamente a título de referência valorativa, e não já como dispositivo regulamentar.

Esta diferente postura do legislador constitucional, perante as áreas do colectivo e do individual, pode compreender-se à luz das exigências operatórias que se impunham à Lei fundamental no processo de transição do sistema corporativo para

o regime laboral democrático.

Quanto ao direito à Retribuição, está hoje constitucionalmente consagrado no artigo 59.º, n.º 1 alínea a) da CRP, de acordo com o qual todos têm direito “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna”.

Neste âmbito, mostra-se cometida ao Estado a função de assegurar as condições de trabalho e Retribuição a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente, mediante o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional³, gozando o salário de uma garantia especial, nos termos da Lei (artigo 59.º, n.º 3 da CRP).

De entre as Fontes Internacionais, destaque para as Declarações Internacionais mais relevantes que versam sobre a Retribuição, um conjunto de instrumentos convencionais que, pelo conteúdo, visam a definição “constitucional” de uma “ordem social internacional”, com natureza idêntica à dos tratados internacionais clássicos.

A propósito do preceito constitucional consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP a que já aludimos, atente-se à sua similitude com o artigo 7.º do Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, assinado em Nova Iorque em 7 de Outubro de 1976.⁴

Nele se assegura que os respectivos Estados “reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores; um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de

³ Retribuição Mínima Mensal Garantida, que actualmente em Portugal se encontra fixada em 505,00 € (Cfr. DL n.º 144/2014, de 30 de Setembro).

⁴ Aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho.

trabalho não inferiores àquelas de que beneficiem os homens, com remuneração igual para trabalho igual; e uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto”.

Menção, igualmente, para a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral da ONU a 10 de Dezembro de 1948, de acordo com a qual se preconiza, no artigo 23º, n.º 3, como um dos ideais comuns a atingir por todos os povos e todas as nações, o princípio de que *“Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social”*.⁵

Esta fonte, para além de assumir um carácter vinculante, tem para o ordenamento jurídico português o especial interesse de constituir um referencial básico para a determinação do conteúdo, extensão e limites dos Direitos Fundamentais constitucionalmente consagrados.

Daí que a Declaração Universal dos Direitos do Homem assuma em Portugal *“valor constitucional para interpretação e integração dos direitos fundamentais (art. 16.º n.º 2 da CRP)”*.⁶

Uma das principais fontes internacionais de Direito do Trabalho português são as convenções celebradas sob os auspícios da Organização Internacional do Trabalho.

Trata-se de uma organização tripartida - onde têm assento representantes dos governos, das entidades patronais e dos trabalhadores - fundada pela Conferência da Paz, assinada em Versalhes, em Junho de 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, com o objectivo de promover a justiça social e, em particular, respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho.

⁵ Texto segundo versão oficial portuguesa, in DR, 1.ª série, de 9/3/1978.

⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, 1986, p. 70.

Em sede de princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho, consigna-se, no artigo 41.º da Constituição da OIT, que *“O trabalho não deve ser considerado como uma simples mercadoria”*.

Ora, vigorando no direito português, relativamente às normas constantes de convenções internacionais, o sistema da recepção automática na ordem jurídica interna, conforme estipula o artigo 8º, n.º 2 da CRP, daqui decorre que as regras constantes das convenções ratificadas (e/ou aprovadas) pelo Estado português, e publicadas no Diário da República, passam a integrar o Direito interno independentemente da transposição do seu conteúdo para a lei ordinária interna.

2.2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA RETRIBUIÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

No ordenamento jurídico angolano, os preceitos constitucionais com incidência no âmbito do Direito do Trabalho encontram-se no Título II (Direitos e Deveres Fundamentais), inseridos no capítulo III (Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais) da Constituição da República de Angola.

Quanto ao conceito de que nos ocupamos, o direito à Retribuição, dispõe o artigo 76º, n.º 1 da CRA que *“O trabalho é um direito e um dever de todos”*, concretizando, no n.º 2 que *“Todo o trabalhador tem direito à formação profissional, justa remuneração, descanso, férias, protecção, higiene e segurança no trabalho, nos termos da lei.”*

De salientar que, por força do artigo 26.º, n.º 2 da CRA, *“Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos e os tratados internacionais sobre a matéria, ratificados pela República de Angola”*.

Assim, para além do já aludido artigo 23º, n.º 3 da DUDH (que reveste a natureza de fonte internacional de direito), com recepção directa no ordenamento jurídico por força do artigo 12.º, n.º 1 da CRA (conjugado com o artigo 26.º, n.º 1 da CRA), vigora igualmente na República de Angola o artigo 7.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (que versa, especificamente, sobre a remuneração) por remissão expressa daquele preceito constitucional.

Registe-se, finalmente, a aplicabilidade das convenções emanadas da OIT “*uma vez que, após a independência, a República de Angola optou por manter a vinculação a tais instrumentos*”.⁷

2.3. O DIREITO À RETRIBUIÇÃO COMO UM DIREITO DE PRIMEIRA GERAÇÃO

Pese embora a DUDH não seja uma lei de ordem jurídica que obrigue os governos a aceitá-la, ela representa um imperativo moral natural, isto é, um conjunto de normas ou preceitos que devem ser reconhecidos como próprios e obrigatórios pela consciência de cada ser humano, sem necessidade de imposição.

São os direitos mínimos que têm sentido por si, porque baseados na intrínseca e fundamental dignidade humana.

Como características dos direitos humanos reconhecem-se as da Universalidade, Igualdade, Historicidade, Sistemática e Prioridade.

Ora, foi a partir da DUDH que se deu início a um processo de aprofundamento e ampliação dos direitos em várias etapas, cada uma das quais designada de “geração”.

2.3.1 CLASSIFICAÇÕES DOUTRINAIS DOS DIREITOS

⁷ MARQUES, António Vicente e PIRES, Miguel Lucas. Comentário à legislação laboral Angolana. 1.ª ed. Luanda: Polis Editores, 2014, p. 28.

FUNDAMENTAIS

Existem diversos tipos de classificações de Direitos Fundamentais, mas interessa-nos particularmente a classificação que os agrupa de acordo com o momento histórico em que cada um deles foi positivado ou, pelo menos, se formou em termos ideológicos. Esta pode ser denominada de teoria geracional e é, possivelmente, a mais relevante. Embora existam algumas dúvidas acerca do criador da mesma, este terá sido Karel Vasak, antigo director de um departamento ligado aos direitos humanos e paz da UNESCO, que terá abordado o tema, de forma inovadora, numa conferência para o Instituto Internacional de Direito Humanos, em Estrasburgo, em 1979. Sem embargo, o italiano, historiador e filósofo, Norberto Bobbio, terá sido provavelmente o primeiro responsável pela sedimentação da doutrina⁸.

Embora as categorizações e seus conteúdos, não sejam pacíficas, fala-se habitualmente de três gerações de direitos fundamentais, como consequência de sucessivas etapas da evolução histórica. São eles:

a) *Direitos Fundamentais de primeira geração*

Incluem os chamados *direitos civis*, tais como os direitos à vida, integridade física e moral, dignidade, justiça, igualdade e liberdade em suas diferentes manifestações individuais de pensamento, consciência, religião, opinião e expressão, e *direitos políticos*, tais como o direito de eleger e de ser eleito. São direitos que emergem no século XVIII, e que retratam a liberdade do homem contra o poder outrora absoluto do Estado. Correspondem a uma limitação do poder público, a um “não-fazer” da parte deste.

b) *Direitos Fundamentais de segunda geração*

⁸ Há diversas fontes acerca desta questão, tais como Roberto González Álvarez – Aproximaciones..., *ob.cit.*, ou Samuel António Merbach de Oliveira – A Teoria Geracional..., *op. cit.*.

Estamos no âmbito dos *direitos económicos*, (v.g., direitos de propriedade individual), *direitos sociais* (v.g. direitos ao trabalho, segurança social, greve, retribuição, saúde, habitação e educação) e *direitos culturais* (v.g., direito a beneficiar da ciência e tecnologia), beneficiando do pensamento humanista do século XX, e das novas concepções de Estado Social. Está aqui presente uma ideia de igualdade, já não se trata de um “não-fazer”, mas antes uma exigência no sentido de que o poder público actue em favor dos cidadãos.

c) *Direitos Fundamentais de terceira geração*

São os chamados *direitos de solidariedade* (v. g., direitos à paz, desenvolvimento económico e à autodeterminação dos povos, direitos do consumidor, crianças e idosos), e surgem em momento posterior à II Grande Guerra. O titular destes direitos deixa de ser a pessoa singular, passando a ser grupos de indivíduos, desde a família, até à própria humanidade.

Mais recentemente, vários autores têm mencionado outras gerações de Direitos Fundamentais. Norberto Bobbio⁹, por exemplo, entende que a quarta geração de direitos do homem refere-se “aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do património genético de cada indivíduo”. E outros autores¹⁰ falam ainda de uma quinta geração, que trataria da cibernética e da Internet. Contudo, encontramos aqui num plano ainda muito volátil e polémico, que necessita de uma discussão alargada, tanto no que se refere à doutrina, quanto ao tempo necessário para a sua consolidação.

Do ponto de vista do direito do trabalho relevam especialmente interesse alguns direitos de primeira geração (por

⁹ BOBBIO, Norberto – A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 6, *apud* SAMUEL OLIVEIRA – A Teoria Geracional...*op. cit.*, p. 22.

¹⁰ Exemplo: MOURA, Adriana Galvão. A Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento da Cidadania, *in* Constituição e Construção da Cidadania. Luiz Alexandre Cruz Ferreira e Paulo José Freire Teotônio (organizadores). Leme: JH Mizuno, 2005, *apud* SAMUEL OLIVEIRA – A Teoria Geracional...*op. cit.*, p. 23.

exemplo, direitos à dignidade, justiça, igualdade) e de segunda geração (nomeadamente direitos ao trabalho, segurança social, greve).

Em suma, dir-se-á que a Primeira Geração procede do liberalismo e consiste fundamentalmente no direito à vida e à integridade física, na liberdade de pensamento e de expressão, no exercício dos direitos denominados “liberdades”.

Por se tratar de direitos de defesa face ao Estado, como os chamados direitos, liberdades e garantias, apresentam uma vertente “negativa”, ao invés dos direitos da Segunda Geração que obrigam a uma actuação interventiva do Estado.

A Segunda Geração é onde se inserem os direitos económicos, sociais e culturais e provém dos movimentos socialistas.

São direitos “positivos” por se traduzirem, designadamente, em direito a prestações por parte do Estado.

Daqui resulta que o Estado tem, necessariamente, de afectar uma parte considerável dos seus recursos para concretizar aqueles direitos sociais, ainda que pautando a sua actuação de acordo com o *princípio da reserva do possível*.

Esta geração serve de suporte à anterior tendo em vista que, sem meios económicos para conseguir a liberdade, os direitos da primeira geração afiguram-se iam como um vazio.

A Terceira Geração ocupa-se do direito que todos têm de viver num meio ambiente saudável, assim como a viver em Paz numa sociedade.

Assim, quanto aos direitos fundamentais, tem-se por adquirida a terminologia clássica que os distingue em direitos civis e políticos; direitos económicos, sociais e culturais e direitos de terceira geração.

Quanto ao direito à Retribuição, como já oportunamente se referiu, encontra-se previsto no Capítulo I, do Título III, da Parte I do texto constitucional português, ou seja, encontra-se elencado entre os direitos e deveres económicos, sociais e cul-

turais. Quanto a estes, LUÍSA RIQUITO¹¹ ressalta ser “(...) conhecida a polémica em torno da natureza jurídica dos direitos de segunda geração, bastas vezes remetidos para o domínio das aspirações não jurídicas, a que podem corresponder programas de governo. Contudo, as fronteiras oscilantes entre direitos de natureza negativa, ou de protecção face ao Estado e direito a prestações, que exigem uma intervenção conformadora do legislador têm também sido postas em relevo, lançando mão de raciocínios tão óbvios como o de que o direito à vida não se basta com a penalização do homicídio, exigindo, como sua guarda avançada, a consagração de um direito à protecção da saúde. A somar à sua concepção tradicional, a imprecisão ou vaguidade dos contornos de alguns destes direitos, dificilmente permite encará-los como justiciáveis. Por exemplo, muitas das normas relativas à melhoria das condições de trabalho contêm uma obrigação limitada ao “encorajamento” ou promoção dessa melhoria”.

Para esta autora, os direitos sociais (ou alguns destes direitos) deparam-se com limitações de índole estrutural, assentes na ideia de que a sua concretização está sujeita à reserva do possível, e de índole circunstancial, dependentes, como estão, da economia de cada país.

Poderá, então, o direito à retribuição ser remetido para o domínio das meras “aspirações não jurídicas”? Obviamente que não.

Estamos perante um direito económico e, ainda, de um direito previsto para os trabalhadores considerados enquanto tal e já não enquanto pessoas ou indivíduos.

O artigo 59.º da CRP tem precisamente como epígrafe “Direitos dos trabalhadores”, sendo a retribuição apenas um dos ali listados. Este direito encontra-se elencado no âmbito dos direitos fundamentais de Segunda Geração, ou seja, dos

¹¹ RIQUITO, Ana Luísa – Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia. Coimbra: Coimbra Editora, 2001, p. 68.

chamados direitos sociais, que se entende corporizarem precisamente um elemento de igualdade.

Contudo, por apresentar um conteúdo constitucionalmente determinável, não dependendo a sua concretização das disponibilidades estaduais, isto é, não se encontrando sob o princípio da “reserva do possível”, é possível afirmar que estamos perante um direito de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias.¹²

Assim, o direito à retribuição confere aos seus titulares poderes de exigir (do Estado ou da entidade patronal) o seu pagamento.

Em suma, dir-se-á que o direito à retribuição beneficia do regime próprio dos direitos, liberdades e garantias, nos termos do artigo 17.º da CRP.¹³

Sendo este um entendimento pacífico na doutrina portuguesa, veio a ser igualmente sufragado pelo próprio Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 620/2007, onde se propugnou que “*O direito à retribuição do trabalho, ainda que sediado no Título III da Parte I da Constituição, relativo aos direitos e deveres económicos e sociais, tem sido reconhecido como um direito fundamental de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, que, como tal, compartilha do regime constitucional próprio destes em todos os aspectos materiais do seu regime, e designadamente com referência ao art. 18.º(...)*”.¹⁴

Abstemo-nos de abordar a (intrincada) questão de saber em que medida pode o direito à retribuição beneficiar do regime próprio dos direitos, liberdades e garantias, isto é, de aplicação em sede do artigo 17.º da CRP do regime orgânico ou apenas do regime material, entendimento que não é doutrinal-

¹² MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada. Tomo I, 2.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 1150.

¹³ Nesse sentido, também CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, Constituição da República Portuguesa Anotada. Volume I, 4.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.770.

¹⁴ In DR - 1.ª série, n.º 9, de 14.01.2008, p. 454.

mente pacífico.

Aliás, tal distinção, entre a aplicação do regime orgânico ou material, é mesmo afastada pela doutrina que concebe um regime unitário de direitos fundamentais.¹⁵

Efectivamente, partindo do pressuposto que todos os direitos fundamentais (de liberdade ou sociais) impõem deveres de omissão e de acção por parte do Estado, esta corrente doutrinária entende não se justificar a adopção de regimes dogmáticos específicos para uns e outros, mas sim de um regime unitário.

*“Se a norma constitucional contém um comando normativo preciso, denso, de execução temporal e materialmente determinada, então, independentemente de se tratar de um direito social, de se tratar de um direito positivo que exige a actuação estatal e independentemente de a execução do comando ser financeiramente relevante, a vinculatividade jurídica que resulta da norma constitucional é plena, a norma é directamente aplicável e o controlo judicial sobre a respectiva aplicação é total”.*¹⁶

Para esta corrente doutrinária, seria, assim, irrelevante considerar o direito à retribuição como um direito social com natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias e que beneficia do regime (material ou orgânico) destes últimos. No fundo, preconiza não existirem razões evidentes que conduzam a uma distinção de tratamento entre os direitos fundamentais de primeira e segunda geração.

Resulta do atrás exposto que o direito à retribuição, pese embora elencado no âmbito dos direitos fundamentais de segunda geração, por conter um comando normativo preciso e determinável, logo, de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias, entendemos que o mesmo se assume como um di-

¹⁵ NOVAIS, Jorge Reis, *Direitos Sociais. Teoria Jurídica dos Direitos Sociais enquanto Direitos Fundamentais*. 1ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 251 e ss..

¹⁶ NOVAIS, Jorge Reis, *op. cit.*, p. 270.

reito de primeira geração.

2.4. O DIREITO À RETRIBUIÇÃO COMO NORMA PRECEPTIVA OU PROGRAMÁTICA

A doutrina distingue, no plano *Jus* Constitucional, entre normas preceptivas e normas programáticas.

Segundo MENEZES LEITÃO¹⁷ “*Há (...) que distinguir no corpus da Constituição Laboral entre normas preceptivas, que são directamente aplicáveis, ainda que por vezes possam necessitar de regulamentação, e as normas programáticas, que não são de aplicação directa, constituindo antes comandos dirigidos ao legislador, cuja oportunidade de concretização deve ser por ele ponderada*”.

Tal distinção, de resto, está intimamente relacionada com a integração do direito à retribuição como direito de primeira ou segunda geração, matéria de que já nos ocupámos.

Também JORGE MIRANDA¹⁸ refere que “*Entre normas preceptivas e normas programáticas (...) não há uma diferença de natureza ou de valor. Só existem diferenças de estrutura e de projecção no ordenamento. São normas umas e outras jurídicas e, desde logo, normas jurídico-constitucionais, integrantes de uma mesma e única ordem constitucional. (...). As normas programáticas são de aplicação diferida, e não de aplicação ou execução imediata; prescrevem obrigações de resultados, não obrigações de meios; mais do que comandos – regras explicitam comandos-valores; conferem “elasticidade” ao ordenamento constitucional; têm como destinatário primordial – embora não único – o legislador, a cuja opção fica a ponderação do tempo e dos meios em que vêm a ser revestidas de plena eficácia (e nisso consiste a discricionariedade); não*

¹⁷ LEITÃO, Luís Menezes, op. cit., p. 68 e ss..

¹⁸ MIRANDA, Jorge – Teoria do Estado e da Constituição, Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 640.

consentem que os cidadãos ou quaisquer cidadãos as invoquem já (ou imediatamente após a entrada em vigor da Constituição), pedindo aos tribunais o seu cumprimento só por si, pelo que pode haver quem afirme que os direitos que delas constam, máxime os direitos sociais, têm mais natureza de expectativas que de verdadeiros direitos subjectivos; aparecem, muitas vezes, acompanhadas de conceitos indeterminados ou parcialmente indeterminados”.

Enunciadas que estão as principais características que delimitam o campo de aplicação das normas preceptivas e programáticas, resta agora caracterizar a concreta norma constitucional que versa sobre o direito à retribuição.

Partindo da norma constitucional ora prevista no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, LOBO XAVIER duvida ser de considerar este preceito *“como de aplicabilidade directa, mesmo que tal norma tenha um carácter não apenas programático: é na verdade, difícil pensar que alguém possa exigir a um empregador concreto um salário compatível com uma existência condigna, somente com o fundamento na referida norma Constitucional”*¹⁹.

Refere-se este autor ao comentário à norma constitucional em apreço efectuado por GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA²⁰, na qual consideram estabelecer-se aqui *“os princípios fundamentais a que deve obedecer a retribuição do trabalho: a) ela deve ser conforme à quantidade de trabalho (isto é, à sua duração e intensidade, à natureza do trabalho (isto é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade ou perigosidade) e à qualidade do trabalho (isto é, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade; b) a trabalho igual em quantidade, natureza e qualidade deve corresponder salário igual, proibindo-se desde logo as discriminações entre tra-*

¹⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, 1986., p. 72.

²⁰ CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital, op. cit., p. 323.

balhadores; c) a retribuição deve garantir uma existência condigna, ou seja, deve assegurar, não o mínimo vital, mas condições de vida, individuais e familiares, compatíveis com o nível de vida exigível em cada etapa do desenvolvimento económico e social”.

É precisamente no carácter não apenas programático da referida norma que MENEZES LEITÃO²¹ parece sustentar o entendimento segundo o qual “*entre as normas preceptivas encontram-se (...) a igualdade na retribuição (art. 59.º n.º 1 a)*”, situando entre as normas programáticas “*o direito a um salário susceptível de atribuir uma existência condigna (art. 59.º n.º 1 a) in fine)*”.

Idênticos considerando preconiza MONTEIRO FERNANDES²² ao reconhecer, quanto ao princípio da suficiência salarial, que o mesmo tem um alcance preceptivo muito reduzido.

Atendendo ao conteúdo do aludido preceito constitucional e considerando, como critérios diferenciadores das normas programáticas, serem as preceptivas de aplicação imediata, terem como destinatário o cidadão (e não o próprio Estado) e constituírem comandos-regra dos quais resultam direitos directamente invocáveis por particulares, entendemos estar perante uma norma essencialmente preceptiva.

Tal entendimento, aliás, vai de encontro à reflexão que do tema da preceptividade das normas faz JORGE MIRANDA²³, quando este insigne constitucionalista refere não existir uma diferença de valor entre estas e as normas programáticas já que “*No plano de cada norma isoladamente considerada, nenhuma deixa de revestir – sejam quais forem os critérios perfilhados – força jurídica e pode haver até normas em parte, preceptivas e, em parte, programáticas (sublinhado nosso)*”.

²¹ LEITÃO, Luís Menezes, op. cit., p. 69.

²² FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho. 16.ª ed., Coimbra: Almedina, 2012, p. 387

²³ MIRANDA, Jorge, (...), op. cit., p. 641.

2.5. A IGUALDADE RETRIBUTIVA

Vimos já, a propósito da preceptividade da norma constitucional prevista no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, que o referido preceito constitucional prevê o direito à retribuição do trabalho sob a observância do “(...) *princípio de que para trabalho igual salário igual (...)*”.

Instituiu-se, pois, na nossa Lei Fundamental, o princípio da equidade retributiva, que conhece paralelo noutras fontes de direito a que já aludimos, como o artigo 7.º do Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, onde se pretendeu que os Estados assegurassem “*um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àquelas de que beneficiem os homens, com remuneração igual para trabalho igual*”.

Idêntico afloramento ao princípio da equidade retributiva consta da Declaração Universal dos Direitos do Homem, onde se proclama (artigo 23º, n.º 3) que “*Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social*”.

Mais recentemente, e no âmbito do direito comunitário, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (publicada no JOCE n.º 364, de 18 de Dezembro de 2000, pp. 1-22) reconheceu importantes direitos em matéria laboral, como a igualdade entre homens e mulheres, mormente em matéria de remuneração (artigo 23.º).

Decalcado do princípio (geral) da igualdade vertido no artigo 13.º da CRP, a igualdade retributiva assenta na ideia de não-discriminação face a uma (concreta) situação de paridade

de circunstâncias em que se encontrem dois ou mais trabalhadores, por desempenharem tarefas qualitativamente coincidentes e em idêntica quantidade ou duração.

MONTEIRO FERNANDES²⁴ ressalva, contudo, que identidade ou semelhança de funções, avaliada sob a perspectiva da natureza da actividade e do tempo de prestação, não é, necessariamente, “trabalho igual”, razão pela qual questiona se o princípio “a trabalho igual salário igual” torna forçosa a paridade retributiva sempre que ocorra uma identidade de tarefas, ou só se, além disso, houver também “equivalência de rendimento”.

“É que, na verdade, o sentido do princípio está aí inteiramente em causa: ou se trata de uma directriz uniformizante e massificadora, ou de um princípio de verdadeira equidade, concreta e não abstracta ou formal”.

Efectivamente, o preceito constitucional de que nos ocupamos não é, neste particular, completamente esclarecedor pois se por um lado parece estabelecer uma relação estreita entre a retribuição e a “qualidade” do trabalho (assim parecendo relevar o rendimento do serviço prestado, abrindo o flanco à possibilidade da diferenciação salarial) por outro conexas-a com a ideia de garante de uma “existência condigna”, o que inculca a ideia de que o rendimento não pode influir na concreta determinação do salário numa mesma categoria ou função.

Tem-se hoje por assente – legal e jurisprudencialmente – a relevância do rendimento de trabalho como critério de parificação salarial, não sendo de considerar como discriminatórias as diferenças retributivas assentes em critérios objectivos, como o mérito, a produtividade ou a assiduidade.

Ainda em sede do princípio da igualdade retributiva, foi objecto de ampla discussão a questão de saber se seria legítimo que numa empresa apenas os trabalhadores filiados em sindicato subscritor de uma convenção colectiva beneficiassem de

²⁴ FERNANDES, Monteiro, (...), op. cit., p. 389.

uma tabela salarial (mais vantajosa) aí constante, benefício não concedido aos trabalhadores não filiados nesse sindicato - que o reclamavam - aos quais eram pagos os antigos (e mais baixos salários).

LOBO XAVIER e NUNES DE CARVALHO, em parecer dedicado a este tema²⁵ concluem que, no que se refere aos privados, *“o princípio da igualdade choca-se com o reconhecimento geral da liberdade de actuação dos sujeitos. (...) Com a norma da alínea a) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição que associa salário igual a trabalho igual ou a trabalho de quantidade, natureza e qualidade igual não ficamos de posse das regras em função das quais se afere tal igualdade da quantidade e qualidade do trabalho ou da natureza do trabalho. A norma constitucional que proclama esse princípio, ainda que marcadamente programática, habilita-nos, certamente, a considerar ilícitas certas formas de discriminação, algumas das quais textualmente descritas. Mas, para além disto, não poderá viabilizar a igualdade absoluta de condições, tendo de operar em concordância prática com valores que lhe são pre-eminentes (liberdade e autonomia contratuais, liberdade sindical), dos quais resulta a tutela mínima e, portanto tutela não igualitária para os trabalhadores”*.

Para estes autores, o princípio “a trabalho igual salário igual” esgota-se na parificação do tratamento remuneratório mas só em termos limitados poderá ser aplicado quando estejam em causa estatutos diversos, pelo que na situação em apreço não ocorre qualquer atentado àquele princípio até porque *“A recusa de outorga da convenção colectiva pela associação sindical, quando seguida de uma eventual invocação, pela generalidade dos trabalhadores nela filiados, da sua automática aplicabilidade erga omnes em matéria salarial, aproxima-se de*

²⁵ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e CARVALHO, António Nunes – Princípio da Igualdade: a trabalho igual, salário igual. In Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIX – 1997, p. 401.

um venire contra factum proprium”.

Justificar-se-ia, assim, a instituição de um tratamento desigual uma vez que não pode haver idêntico tratamento remuneratório quando são diferentes as obrigações dos trabalhadores.

Pese embora a jurisprudência se tenha inclinado em alguns casos no sentido de impor a igualdade retributiva relativamente a todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical, tem-se actualmente por assente o entendimento contrário, de que é exemplo o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21-10-2009²⁶.

Efectivamente, entendeu-se neste aresto que “*O art.º 59.º n.º 1 al. a) da CRP confere um direito fundamental aos trabalhadores que se cifra em eles, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, serem retribuídos pelo seu trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual. Este princípio está ancorado no princípio, mais amplo, da igualdade, consignado no art.º 13.º da CRP e, dada a sua natureza, não obstante a sua inserção no Título III, postula não só uma natureza negativa (no sentido de proibição da respectiva violação), como ainda uma aplicabilidade directa em moldes similares aos direitos e liberdades e garantias incluídos nos Títulos I e II da sua Parte I, impondo-se a sua aplicação e vinculatividade às entidades públicas e privadas, como comanda o n.º 1 do art.º 18.º. Neste contexto vem sendo defendido que quando se deparam situações em que se patenteia, sem mais, que um dado trabalhador não beneficiou de um aumento salarial idêntico àquele que foi conferido a outros trabalhadores que na mesma empresa desempenham tarefas absolutamente*

26

semelhantes em qualidade, quantidade, duração, intensidade, dificuldade, penosidade e perigosidade, têm a mesma categoria profissional e detêm as mesmas qualificações profissionais, só pela circunstância de ele pertencer a uma organização sindical que não assinou o acordo de empresa ou não ser sindicalizado, tal implicava a postergação do direito consignado no art.º 59.º, n.º 1 al. a) da CRP. Contudo, como decorre do apelo à paridade de circunstâncias, mister é que a razão da diferenciação resida, tão só, no facto de o trabalhador não beneficiado pelos aumentos em condições idênticas às desfrutadas por outros não ser associado da organização sindical ou das organizações sindicais que outorgaram o acordo de empresa, ou não ser sindicalizado. Não se pode afirmar a violação do princípio de “para trabalho igual salário igual” quando na acção apenas se apurou que determinado trabalhador (que o A. identifica), auferia retribuição de valor superior à auferida pelo A. e tem a mesma antiguidade na empresa que ele, mas nenhuma outra circunstância de identidade entre ambos se provou, como sejam, a categoria profissional e as condições, qualidade e quantidade de trabalho e de desempenho de funções desse trabalhador. Nos termos do n.º 3 do art.º 23.º do CT incumbe a quem alegar a discriminação, fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, cabendo ao empregador provar que as condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1 daquele artigo, consagrando, assim, uma inversão da regra geral do ónus da prova estabelecido no art.º 342.º do CC, de sorte a fazer impender sobre a entidade empregadora a prova de que o tratamento desfavorável conferido ao trabalhador se não fundou naqueles factores, antes tendo esse tratamento justificação bastante, dotada de plausibilidade. Assim, não se pode afirmar a existência de discriminação do A. relativamente ao pagamento dos prémios de produtividade, por o mesmo ser membro de uma estrutura de representação colec-

tiva de trabalhadores ou por ter dado faltas pelo exercício de actividades enquanto representante dos trabalhadores, quando dos autos resulta que a R. demonstrou que tais prémios foram conferidos de harmonia com o desempenho profissional justificado dos trabalhadores e não foi com esteio nessas situações que processou ao A. Aqueles prémios. A concessão de aumento salarial que a R. atribuiu aos seus trabalhadores associados dos sindicatos federados na confederação sindical que veio a celebrar um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho com a R. ou que, não o sendo, vieram a aderir a esse instrumento, resultaram dessa mesma forma de normaçoã privada, necessariamente de âmbito mais vasto do que aquele incidente sobre os ditos valores. Não existe discriminação do A. por a R. não lhe ter concedido aumentos salariais nos anos de 2003, 2004 e 2005 quando está provado que a R. procedeu a esses aumentos salariais por força do acordo de empresa celebrado com diversas associações sindicais, aumentos esses que resultaram da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho celebrado entre si e a FETESE e outros sindicatos, instrumento esse que a R. aplicou aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes e a todos os restantes trabalhadores que a ela pretendessem aderir, mediante declaração para o efeito e, está, ainda, demonstrado que o A. era filiado num sindicato que com a R. mantinha um outro instrumento de regulamentação que entendeu não aderir àquele e, ele próprio, não aderiu à sua aplicabilidade”.

3. CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO NA LEGISLAÇÃO LABORAL

Analisada a “Constituição do Trabalho”, importa agora que nos debrucemos sobre os preceitos infraconstitucionais que versam sobre a retribuição, previstos na Lei n.º 7/2009 de 12 de

Fevereiro, vulgarmente designada como Código do Trabalho.

3.1. NOÇÃO DE RETRIBUIÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

O conceito de retribuição é-nos fornecido pelo artigo 258.º do CT, nos termos do qual *considera-se retribuição 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*. Definindo também que *a retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie*. Presumindo-se *constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador*. Por fim, dispõe que *à prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código*.

Vemos, assim, que o CT apenas fornece alguns indícios do que se considera “retribuição”, resultando da definição legal três elementos constitutivos.

Em primeiro lugar, a retribuição corresponde à contrapartida da actividade do trabalhador (n.º 1, parte final);

Em segundo lugar, a retribuição pressupõe o pagamento de prestações de forma regular e periódica (n.º 2);

Por último, o terceiro elemento identificador respeita ao facto de a prestação ter de ser feita em dinheiro ou em espécie (n.º 2, parte final), ou seja, tem de ser uma prestação com valor patrimonial.

Acompanharemos mais de perto estes elementos identificadores quando nos debruçarmos sobre a análise doutrinária do conceito de retribuição.

Em caso de dúvida, consagra-se a presunção de que qualquer prestação que a entidade patronal pague ao trabalhador constitui retribuição, ficando a cargo daquela o ónus de demonstrar o contrário.

A relação laboral é, pois, sinalagmática, contrapondo o trabalho disponibilizado pelo trabalhador e a prestação pecuniária da responsabilidade da entidade patronal em virtude daquele.

Podemos falar de remuneração em sentido amplo ou em sentido restrito ou técnico-jurídico²⁷

Em sentido amplo, a retribuição contempla as variadas prestações remuneratórias de que o trabalhador beneficia pelo que, “no âmbito de outros ramos do Direito – como o direito fiscal e a segurança social – determinadas vantagens auferidas pelo trabalhador podem ser consideradas remuneração, apesar de não integrarem o conceito de retribuição em direito do trabalho”, ou seja, a retribuição pode ser considerada como o elemento mais relevante da relação jurídica laboral, na medida em que representa para o trabalhador o elemento essencial e primordial do contrato de trabalho, que assegura a sua subsistência e da família e ainda por criar legítimas expectativas jurídicas em relação ao recebimento de tais valores ou prestações. Na verdade, a retribuição constitui o único suporte financeiro da economia familiar e pessoal do trabalhador.²⁸

Em sentido restrito ou técnico-jurídico a retribuição compreende a denominada “retribuição base” – correspondente à parcela retributiva contratualmente devida que condiz com o exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido (art. 262.º n.º 2 alínea a) do CT) – as “diuturnidades” (art. 262.º n.º 2 alínea b) do CT), assim como as demais prestações pecuniárias pagas regularmente como contrapartida da actividade.

Assim, além da retribuição base, são normalmente ajustadas outras parcelas retributivas que cabem igualmente no

²⁷ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*. 5.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 606.

²⁸ CURADO, Armando Antunes, *Manual Prático de Direito do Trabalho*. 3ª ed. Lisboa: Quid Juris, p. 270.

conceito de retribuição, entre as quais se pode incluir as diuturnidades e a compensação a título de isenção de horário de trabalho ou de trabalho nocturno.

Internacionalmente tem-se definido (Convenção n.º 85 da OIT) a retribuição ou o salário como “*a remuneração ou ganho, seja qual for a sua denominação ou método de cálculo, desde que possa avaliar-se em dinheiro, fixada por acordo ou pela legislação nacional, devida por um empregador a um trabalhador em virtude do contrato de trabalho, escrito ou verbal, pelo trabalho que esse último tenha efectuado ou venha a efectuar ou por serviços que tenha prestado ou deva prestar*”.²⁹

A única crítica que nos merece esta definição prende-se, apenas, com a inclusão do conceito de “serviços”, potencialmente gerador, no ordenamento jurídico português, de uma indesejada confusão com outros tipos de contrato, desde logo, com o próprio contrato de prestação de serviços.

3.2. NOÇÃO DE REMUNERAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

No que respeita à legislação laboral angolana, maioritariamente dispersa, a definição de contrato de trabalho encontra-se vertida no artigo 1152.º do Código Civil como sendo “*aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta*”.

De salientar, igualmente, a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 2/2000, de 11 de Fevereiro), o principal diploma em termos de definição dos princípios e normas que regulam a relação de trabalho em Angola.

A relação jurídico-laboral constitui-se com a celebração

²⁹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, 1986, p. 80.

do contrato de trabalho, que torna mutuamente exigíveis os direitos e deveres para o trabalhador e o empregador.

O contrato de trabalho “*é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração*”, conforme artigo 12.º da LGT e alínea c) do anexo a que se refere o artigo 320.º também da LGT.

Nos termos do n.º 1 do artigo 162.º da LGT “*A remuneração (o sublinhado é nosso) compreende o salário base e todas as demais prestações e complementos pagos, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécimen, seja qual for a sua denominação e forma de cálculo*”.

Ficam, pois, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, excluídas as prestações pagas:

a) “*pela prestação de trabalho extraordinário, salvo quando pela sua regularidade de atribuição e valor deva ser qualificada como remuneração*”, artigo, 162.º, n.º 2 alínea a) da LGT.

A excepcionalidade que reveste o trabalho extraordinário, elencadas no artigo 102.º da LGT, faz com que as prestações pagas a este título não possam (em princípio) ser consideradas como remuneração. Só assim não será se passarem a ser realizadas com a regularidade exigida pelo artigo 162.º, n.º 2, alínea a) *in fine* da LGT.

b) “*as atribuições acessórias do empregador ao trabalhador, quando destinadas ao reembolso ou compensação de despesas por este realizadas em relação com a prestação de trabalho, tais como ajudas de custo, abonos de viagens e de instalações, despesas de transporte, subsídio de transporte, fornecimento obrigatório de alojamento e outros de idêntica natureza, salvo se, pela sua regularidade e desproporção em relação às despesas que visam compensar, devam ser considerados remuneração apenas no que respeita o excesso*”, artigo

162.º, n.º 2, alínea b) da LGT.

Neste preceito, e quanto às atribuições nele previstas, vigora a regra geral de que o pagamento ou, com maior propriedade, as compensações satisfeitas ao trabalhador por despesas em que incorreu efectuadas no interesse da entidade patronal não são tidas como tendo natureza remuneratória.

São, no fundo, meros reembolsos efectuados pelo empregador, não tendo por isso mesmo qualquer correspondência com o seu desempenho laboral. Inserem-se nestas categorias, entre outras, as ajudas de custo, os abonos de viagem e de instalação e o fornecimento de alojamento, bem como “ *as despesas de representação, que correspondem ao pagamento de custos suportados pelo trabalhador em actividades sociais ao serviço da empresa*”.

MENEZES LEITÃO³⁰ integra ainda neste elenco o chamado “abono para falhas”, que consiste numa prestação que é efectuada aos trabalhadores que na sua actividade têm que movimentar importâncias em dinheiro, destinando-se a mesma a permitir-lhes cobrir eventuais faltas de caixa que se possam verificar, devendo seguir o mesmo regime das ajudas de custo.

Tais reembolsos serão, contudo, considerados como remuneração se forem pagos regularmente e em montante superior ao normalmente praticado para esse tipo de despesas mas apenas no que diz respeito à parte que excede aquele padrão normal de encargos.

Também o subsídio de refeição poderá ser incluído no elenco (não exaustivo) contido na norma em apreço, o qual consiste no pagamento por parte da entidade patronal de uma determinada importância para que o trabalhador possa custear as suas refeições quando ao seu serviço.

Neste particular, acompanhamos MENEZES LEITÃO

³⁰ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - Direito de Trabalho de Angola. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2013, p. 211.

quando este afirma³¹ que “*Apesar disposto na parte final do art. 162.º n.º 2 al. b) da LGT, a frequência da sua atribuição ao trabalhador não parece relevar nestes casos, dado que, ao contrário das ajudas de custo e outros abonos, o subsídio de refeição não constitui uma prestação extraordinária, dado que visa compensar uma despesa diariamente suportada pelo trabalhador, quando realiza a sua actividade, pelo que a sua regularidade não pode ser considerada como índice do seu carácter remuneratório*”.

c) “*as gratificações acidentais e voluntárias não relacionadas com a prestação do trabalho ou que sirvam de prémios ou reconhecimento pelos bons serviços, desde que de atribuição personalizada*”.

Por se tratar de meras liberalidades concedidas pela entidade patronal (por vezes irrepetíveis...), sujeitas ao seu livre arbítrio, e podendo não ter qualquer correlação com a actividade do trabalhador, as gratificações foram excluídas pelo legislador do conceito de retribuição.

Ao invés, se passar de um gratificação voluntária e esporádica para uma gratificação que assuma um carácter regular e periódico, passa a ser entendida como remuneração.

Quanto aos prémios de reconhecimento pelos bons serviços, neles se incluem os denominados prémios de produtividade, as comissões e os prémios de assiduidade. No entanto, para que não sejam considerados como remuneratórios, terão de ser atribuídos casuisticamente e não de uma forma generalizada e sem qualquer critério de base. Neste último caso passará a integrar o conceito de remuneração.

d) “*o abono de família e todas as demais prestações e subsídios da segurança social ou seus complementos quando pagos pelo empregador*”.

Compreende-se que tal abono seja excluído do âmbito da retribuição pois não resulta de qualquer contrapartida da

³¹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, op. cit., p. 212.

prestação do trabalho, tendo uma mera função de protecção social do trabalhador.

e) “*os valores pagos ao trabalhador, a título de indemnização ou compensação por transferência do centro de trabalho, por suspensão da relação jurídico laboral ou por despedimento*”, nos termos do art. 162.º n.º 2 al. e) da LGT.

Trata-se de valores pagos ao trabalhador para o compensar de eventuais prejuízos causados pela transferência do centro de trabalho, não tendo qualquer relação com a prestação do seu labor.

3.2.1 MODALIDADES DA REMUNERAÇÃO

O salário no ordenamento jurídico angolano pode assumir as modalidades seguintes: ser “certo” (fixado em função do tempo de trabalho), “variável” (em função do resultado do trabalho) ou “misto” (em função do tempo e do resultado), conforme dispõe o artigo 163º da LGT.

Nos termos do artigo 163.º, n.º 3 da LGT o salário variável pode assumir as modalidades de “*salário à peça ou à comissão*”, quando atende apenas ao resultado do trabalho realizado pelo trabalhador, sendo indiferente o tempo empregue na sua execução e “*salário à tarefa*” quando o seu cômputo se afere pela duração do trabalho, mediante obrigação de assegurar uma determinada produção no período em referência.

Como nota MENEZES LEITÃO³² “*Há que salientar, no entanto, que em qualquer salário terá que haver sempre uma parte certa, correspondente ao salário mínimo nacional (art. 168.º LGT; cfr. art.º 176.º n.º 3 LGT), o qual é aplicável a todos os trabalhadores, com as excepções estabelecidas na lei (arts. 164.º n.º 4 e 171.º LGT), o que exclui a possibilidade de o salário ser totalmente variável*”.

Ainda no que tange ao salário variável, o seu cálculo

³² LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, op. cit., p.208.

tem que obedecer aos critérios estabelecidos no artigo 164.º n.ºs. 5 a 8 da LGT.

O salário misto, apesar de ser constituído por uma parte certa e uma parte variável (artigo 163.º, n.º 4 da LGT) “(...) *não constitui, porém, um tertium genus em termos de regime, pois rege-se simultaneamente pelas regras aplicáveis à prestação certa e à variável, na respectiva proporção.*”³³.

O artigo 162.º, n.º 1 da LGT estabelece uma outra distinção, entre salário-base e complementos salariais.

Entende-se por salário-base aquele que, por força do respectivo contrato de trabalho ou convenção colectiva de trabalho, corresponde ao desempenho do trabalhador no período normal de trabalho definido, estando associado à sua categoria. Assim, se previstas, as diuturnidades (prestações pecuniárias e periódicas, associadas à antiguidade do trabalhador) devem ser consideradas como sendo parte integrante do salário-base.

Os complementos salariais, tal como o próprio nome indica, constituem suplementos do salário-base, os quais podem revestir natureza certa ou incerta. Incluem-se na primeira categoria, por exemplo, a gratificação de férias (artigo 162.º, n.º 1 da LGT) e o subsídio de Natal (artigo 165.º, n.º 1, alínea b) da LGT). São já de natureza incerta o pagamento de comissões ou de percentagens nas vendas.

Por força do disposto no artigo 165.º, n.º 1, alíneas a) e b) da LGT, atinente à forma de cálculo do subsídio de férias e de Natal, tais complementos são cotejados pelo salário-base, pelo que não podem os mesmos ser incluídos na base de cálculo de outros complementos salariais.

Ainda quanto à remuneração, os trabalhadores têm direito a receber duas gratificações anuais: a “gratificação de férias”, que corresponde a um subsídio de férias, cujo montante correspondente a 50% da retribuição base ou ao valor propor-

³³ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, op. cit., p.209.

cional caso o contrato de trabalho não tenha durado 1 ano, e que deve ser pago antes do início do período das férias, e a uma “gratificação de Natal”, que corresponde a um subsídio igual a 50% da retribuição base correspondente ao mês de Dezembro, ou ao valor proporcional caso o contrato de trabalho não tenha atingido 1 ano completo, nos termos do artigo 165.º da LGT.

3.2.2 FORMA, TEMPO E LOCAL DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Quanto à forma de pagamento, prescreve o artigo 173.º da LGT que o salário deve ser pago em dinheiro, pese embora se admita que seja parcialmente realizado em espécie, mediante a entrega ao trabalhador de determinados bens com valor pecuniário (como géneros alimentícios) em casos em que haja acordo do trabalhador nesta forma de recebimento, já que este último pode sempre (desde que informe o empregador até 15 dias antes da data do pagamento) requerer que o salário lhe seja satisfeito única e exclusivamente em dinheiro, nos termos do artigo 175.º, n.º 2 da LGT.

O artigo 173.º n.º 2 da LGT concretiza a parte do salário que pode ser prestada em espécie, impondo-lhe um limite de 50% do montante total.

Realce para o teor do artigo 174.º n.º 4 da LGT, no qual se encontra um claro afloramento do princípio da inadmissibilidade da compensação do salário do trabalhador com créditos que sobre ele detenha a entidade patronal, indo o preceito mais longe ao proibir que o pagamento da remuneração seja feita na presença de credores do mesmo.

No que diz respeito ao tempo do pagamento, previsto no artigo 176.º da LGT, estatui-se que a obrigação de pagar o salário reveste uma periodicidade (certa e igual) mensal, quinzenal ou semanal, consoante o período estipulado e deve ser satisfeita até ao último dia útil desse mesmo período.

Quando a remuneração seja variável, o seu vencimento tem em atenção as suas especiais características, como é o caso do trabalho remunerado à comissão, onde as comissões adquiridas no decurso de um trimestre devem ser pagas durante o mês seguinte ao termo desse trimestre, conforme previsto no artigo 176.º, n.º 4 da LGT.

Destaque para o vencimento dos créditos laborais detidos pelo trabalhador em caso de cessação do contrato, os quais terão que ser pagos dentro dos três dias subsequentes à cessação, como decorre do artigo 176.º, n.º 6 da LGT.

Por fim, e no que tange ao local de pagamento, o artigo 177º da LGT prescreve que *“o pagamento do salário deve ser feito no local onde o trabalhador presta o seu trabalho ou nos serviços de pagamento do empregador se estiverem situados na vizinhança do local de trabalho, salvo se outra forma estiver acordada”*.

Saliente-se, desde logo, que o aludido artigo 177.º, ao prever expressamente que o pagamento não seja efectuado no domicílio do credor, constitui uma excepção ao regime previsto no art.º 774.º do Código Civil.

MENEZES CORDEIRO³⁴ defende que *“Este regime deverá ser igualmente aplicável por analogia às prestações não remuneratórias, referidas no art.º 162.º n.º 2 da LGT, uma vez que não se justifica recorrer, em relação às mesmas, ao regime do art.º 774.º do Código Civil, que obrigaria a que a prestação ocorresse no domicílio do credor, neste caso o trabalhador”*.

A importância da efectiva prestação remuneratória por parte da entidade patronal está bem patente no artigo 178.º da LGT, nele exigindo o legislador prova do seu recebimento, efectuada através da competente emissão de um recibo de quitação, em linha com o estatuído no artigo 787.º do Código Ci-

³⁴ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, op. cit., p.217.

vii.

3.2.3 IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

O facto do salário de revelar essencial no sustento do trabalhador e da sua família leva a que os diversos ordenamentos jurídicos tutelem de forma especial a remuneração que lhe é devida pela contraprestação do seu trabalho.

O ordenamento jurídico-laboral angolano é igualmente sensível a esta questão, ao consagrar o princípio da irredutibilidade salarial no artigo 45.º, alínea e) da LGT, proibindo que o mesmo seja “*reduzido*” pela entidade patronal.

Excepcionam-se, contudo, os casos previstos na lei (que permitem, portanto, essa redução) de que se destacam:

a) a despromoção temporária de categoria, com diminuição do salário, medida aplicada em sede de infracção disciplinar em que possa incorrer o trabalhador, nos termos do artigo 49.º n.º 1, alínea c) da LGT;

b) a modificação temporária de funções por razões respeitantes ao trabalhador, nos termos do artigo 77.º, n.º 1 da LGT, pode comportar para este o recebimento de um salário mais baixo, o mesmo sucedendo quando essa modificação de funções assume um carácter definitivo, mormente por extinção do seu posto de trabalho, como se refere no artigo 78.º da LGT;

c) a permuta de posto de trabalho, realizada de comum acordo por dois trabalhadores e autorizada pela entidade patronal, prevista no artigo 79.º da LGT, já que no seu n.º 2 se prescreve que “*os trabalhadores passam a receber o salário correspondente ao posto de trabalho que passam a ocupar (...)*”, o qual pode ser (obviamente) inferior ao auferido nas anteriores funções;

d) a cessação das circunstâncias de carácter excepcional que possam determinar a transferência do trabalhador para posto de trabalho onde auferia (temporariamente) salário mais ele-

vado, que não poderá manter quando ocupar o primitivo posto, nos termos do artigo 76.º n.ºs 2 e 5 da LGT.

O princípio da irredutibilidade assume especial contundência ou visibilidade no que diz respeito à proibição da diminuição do salário base, não impedindo, contudo, que a entidade patronal possa reduzir ou mesmo suprimir prestações remuneratórias complementares, caso deixe de subsistir o fundamento que levou à sua atribuição.

Relacionado com o princípio da irredutibilidade (mas com ele não se confundindo) está o denominado princípio da irrenunciabilidade salarial, proibição constante no artigo 186.º, n.º 2 da LGT, que prescreve a nulidade das *“estipulações pelas quais o trabalhador renuncie ao direito ao salário ou em que se estabeleça a prestação gratuita do trabalho ou se faça depender o pagamento do salário de qualquer facto de verificação incerta”*.

Como decorrência deste princípio estabelece o artigo 185.º, n.º 2 da LGT que *“o acordo de transacção sobre o valor dos salários devidos ao trabalhador, só é válido se homologado judicialmente ou pelo presidente do órgão provincial de conciliação do trabalho”*.

Discute-se, todavia, na doutrina se tal proibição de renúncia salarial mantém plena acuidade mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho, tema que afluiremos em momento posterior, já que é transversal aos dois ordenamentos jurídicos.

Tal como sucede no ordenamento jurídico português, também o ordenamento jurídico-laboral angolano prescreve o princípio da impenhorabilidade da totalidade do salário, conforme estabelecido no artigo 184.º, n.º 1 da LGT, ao estabelecer como barreira que não pode ser ultrapassada o salário mínimo legal.

Ciente de que o salário do trabalhador é essencial ao seu sustento, constituindo geralmente a sua única fonte de rendi-

mentos, o legislador teve o cuidado de criar uma segunda barreira à penhorabilidade da remuneração, estabelecendo um limite (legal) de 25% quanto à parte que excede o salário mínimo, o qual pode chegar aos 50% por decisão judicial fundada nas necessidades da família do trabalhador, nos termos do n.º 3 do artigo 184.º da LGT.

4. CONCEITO DE RETRIBUIÇÃO NA DOCTRINA E NA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESAS

Vimos, já, que do texto legal previsto no artigo 258.º do CT não resulta (e nem poderia resultar...) uma definição exaustiva de Remuneração, razão pela qual quer a doutrina, quer a jurisprudência se têm incumbido de concretizar o conceito.

A delimitação do conceito de retribuição é dificultada, sobremaneira, pela amplitude de termos que lhe são associados (geralmente como sucedâneos) e que brotam das próprias fontes (internas ou internacionais) laborais.

O termo “salário” é, como nota MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO³⁵, o mais tradicional, sendo referido – a propósito da igualdade retributiva – no artigo 59.º, n.º 1 alínea a) *in fine* da CRP.

Exemplo perfeito do que atrás enunciámos é o facto daquela norma constitucional aludir em simultâneo ao termo “retribuição” e “salário”, sendo que este último era frequentemente utilizado em legislação laboral avulsa, como a “Lei dos Salários em Atraso”.

O termo “retribuição” é o utilizado no Código de Trabalho, num claro propósito unificador do conceito, que se aplaude.

Já o termo “remuneração” é, essencialmente, referido

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário, Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais. 2.ª ed. Coimbra: Almedina, 2008, p.560.

em fontes internacionais e comunitárias, sendo outrora tradicional na nossa lei, que o reconduzia ao denominado “salário base”. O CT alterou estas referências pela alusão à “retribuição de base”.

Expressão popular que muitas das vezes aglutina os termos “salário”, “remuneração” e “retribuição” é o termo “férias”.

4.1. DEFINIÇÕES DOCTRINÁRIAS

A abundante terminologia atrás evidenciada não passou despercebida à doutrina, ciente das dificuldades que tal pluralidade de sentidos associados à retribuição poderia gerar, razão pela qual empreendeu uma distinção que reputamos de essencial, entre remuneração em sentido amplo e remuneração em sentido estrito ou retribuição.

O conceito de remuneração em sentido amplo (ou, simplesmente, remuneração) abarca todo o conjunto de vantagens patrimoniais de que goza o trabalhador por força do seu contrato, não necessariamente decorrentes do trabalho prestado.

ROMANO MARTINEZ³⁶ infere a noção mais restrita de retribuição do disposto no artigo 258.º, n.ºs. 1 e 2 do CT. *“No sentido estrito, a retribuição compreende a denominada retribuição base – correspondente à parcela retributiva contratualmente devida que condiz com o exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido (art.º 262.º n.º 2 al. a) do CT) – as diuturnidades (art.º 262.º n.º 2 al. b) do CT) assim como as demais prestações pecuniárias pagas regularmente como contrapartida da actividade. Estas prestações, habitualmente denominados “complementos salariais” assumem igualmente carácter de obrigatoriedade”.*

Nestes termos, além da retribuição base, podem ser

³⁶ MARTINEZ, Romano, op. cit. p. 606.

ajustadas outras parcelas retributivas que integram de igual forma o conceito de retribuição, de que se destacam as já mencionadas diuturnidades, a compensação por isenção de horário de trabalho ou de trabalho noturno.

Em suma, a retribuição em sentido estrito pode ser definida como a prestação patrimonial, regular e periódica, a que o trabalhador tem direito por força do seu contrato como contrapartida do seu labor.

Não se julgue que tal distinção possa tender para o campo da esterilidade, já que a mesma assume especial acuidade – como adiante melhor nos debruçaremos – em dois aspectos fundamentais da chamada tutela dos direitos do trabalhador.

Desde logo porque tal distinção tem que estar sempre presente na concretização do princípio da irredutibilidade retributiva, uma vez que é ela que permite delimitar as prestações a ele sujeitas. Na verdade, inserindo-se a retribuição em sentido restrito na chamada “determinação qualitativa” da mesma, tal qualificação será imprescindível para que identifiquemos as parcelas salariais onde a irredutibilidade tem plena aplicabilidade.

O mesmo se diga a propósito da garantia dos créditos laborais do trabalhador, consagrada nos artigos 279.º e 280.º do CT, já que tal garantia só é prevista para as parcelas retributivas que integrem o conceito de retribuição.

Tal como já supra referido, a doutrina não se preocupa em fornecer propriamente um conceito unívoco de Retribuição, antes se ocupando com a explicitação do próprio conceito previsto no artigo 258.º do CT.

Deste modo, MONTEIRO FERNANDES define retribuição como “*o conjunto dos valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desempenhada (ou, mais rigorosamente, da disponibilidade da*

força de trabalho por ele oferecida)”³⁷

Já MENEZES LEITÃO define retribuição como “a contrapartida da prestação de trabalho realizada de forma regular e periódica em dinheiro ou em espécie”³⁸.

Desta definição, resulta que a retribuição tem as seguintes características: é contrapartida da prestação de trabalho; é realizada de forma regular e periódica; tem por objecto uma prestação em dinheiro ou em espécie, tendo conseqüentemente carácter patrimonial.

4.1.1. CONTRAPARTIDA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Significa que a retribuição está ligada por um nexo de correspectividade com a prestação do trabalhador, característica expressa no artigo 258.º, n.º 1 do CT.

Tal não significa, porém, que a determinação (do valor) da retribuição encontra necessária correspectividade no valor do próprio trabalho uma vez que tal retribuição será sempre devida independentemente desse labor ser (ou não) lucrativo para a entidade patronal. Mais, essa retribuição será igualmente devida nos casos em que o trabalhador (sem culpa) não possa prestar a sua actividade.

Ora, por força de tal sinalagma, a mesma será excluída em caso de faltas injustificadas (artigo 256.º, n.º 1 do CT), suspensão por impedimento prolongado (artigo 295.º do CT) ou greve (artigo 536.º, n.º 1 do CT).

Por sua vez, manter-se-á em certos casos de faltas justificadas (artigo 255.º, n.º 1 do CT) e nos casos de suspensão preventiva do trabalhador em processo disciplinar (artigo 329.º, n.º 5 do CT).

Em contraponto, isto é, por não revestirem qualquer

³⁷ FERNANDES, António Monteiro, op. cit., p.395.

³⁸ LEITÃO, Luís Menezes, op. cit., p. 334.

contrapartida da prestação de trabalho, não são consideradas como retribuição as prestações de terceiros (como as gorjetas) nem o pagamento de despesas realizadas no interesse da entidade patronal (como as ajudas de custo), a não ser que, pela sua regularidade, pelo contrato ou pelos usos, sejam de considerar como fazendo parte integrante da retribuição (artigo 260.º do CT).

Assim, como princípio geral sujeito a várias exceções, dir-se-á que sem trabalho não há salário.³⁹

4.1.2. REGULARIDADE E PERIODICIDADE

Expressa no art. 258.º, n.º 2 do CT, esta característica refere que integra a retribuição, para além da retribuição base, todas as prestações regulares e periódicas. Regulares porque a retribuição é, desde logo, garantida pela celebração do contrato de trabalho, sendo periódicas pela própria natureza continuada do contrato de trabalho, protelando-se a actividade nele prevista no tempo.

ROMANO MARTINEZ⁴⁰ considera que a periodicidade impõe-se ainda por outros motivos, designadamente os usos. *“Consuetudinariamente, é pressuposto nas relações laborais que a retribuição seja paga de forma periódica. Importa ainda ter em conta que, por via de regra, a retribuição constitui a fonte de rendimento do trabalhador, justificando-se que seja regularmente prestada; seria, em princípio problemático que o pagamento só se efectuasse ao fim de um longo lapso de tempo.”*

Ainda para o mesmo autor a regularidade da prestação funda-se, também, no princípio da inalterabilidade do vencimento, no sentido de que a retribuição deve ser, o mais possível, constante e certa, a fim de que o trabalhador possa prever

³⁹ MARTINEZ, Pedro Romano, op. cit., p. 609.

⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, op. cit., p. 610.

com mais rigor quais serão os seus rendimentos.

Atenta esta característica (da regularidade e periodicidade), não são de considerar como retribuição os prémios de produtividade bem como os pagamentos efectuados a título de trabalho suplementar, já que o mesmo reveste natureza excepcional (artigo 227º do CT).

4.1.3. TENDO POR OBJECTO PRESTAÇÕES EM DINHEIRO OU EM ESPÉCIE

Trata-se do carácter patrimonial da retribuição. Em princípio, a prestação é paga em dinheiro, só podendo ser efectuada parcialmente em prestações de outra natureza nos termos do artigo 259.º, n.ºs. 1 e 2 do CT.

As prestações têm, contudo, que ter sempre carácter patrimonial, sendo excluídas da órbita da retribuição os prémios simbólicos.

Como refere ROMANO MARTINEZ⁴¹ cabe reiterar que não integra o conceito de retribuição em espécie a prestação de bens ou serviços necessários para a realização da tarefa, como é o caso do automóvel facultado ao vendedor externo da empresa para uso nas deslocações profissionais.

Referimos, supra, o facto de (em princípio) a retribuição ser paga em dinheiro. E se não for, simplesmente, paga? Esta questão remete-nos para o âmbito do incumprimento do dever remuneratório, cujos efeitos estão previstos no artigo 323.º do CT.

Assim, e de acordo com as regras gerais de cumprimento dos contratos, a entidade patronal que não cumpra com as prestações pecuniárias a que está obrigada incorre em mora, conferindo ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato.

A este propósito, discutiu-se na doutrina a possibilidade

⁴¹ MARTINEZ, Pedro Romano, op. cit., p. 612.

de aplicação da figura da exceção do não cumprimento do contrato ao contrato de trabalho, desta forma se permitindo ao trabalhador, face à mora, recusar a sua prestação laboral, atento o seu carácter sinalagmático.

Esta tese, contudo, não vingaria, opção que MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO⁴² reputou como mais adequada por entender que *“(...) o nexo sinalagmático que decorre do contrato de trabalho é um nexos imperfeito e, justamente nesta matéria, a natureza diferente da prestação remuneratória e da prestação da actividade laboral (esta é continuada e aquela é periódica) impede o seu cumprimento simultâneo e colide, por consequência, com a possibilidade de invocação da exceção de não cumprimento do contrato.”*

5. DEFINIÇÕES JURISPRUDENCIAIS

Tal como a Doutrina, também a Jurisprudência se tem debruçado sobre o conceito de Retribuição, tomando como ponto de partida a sua definição legal.

Assim, o Acórdão do Supremo tribunal de Justiça de 22-09-93⁴³ definiu a retribuição como o *“(...) conjunto de valores, expressos ou não em moeda a que o trabalhador tem direito; e a atribuição de certa prestação exige uma certa periodicidade ou regularidade por forma a que tal não se considere arbitrária. Ela deve ser paga em períodos certos no tempo ou aproximadamente certos, por forma a inserir-se na própria ideia de periodicidade. É ao trabalhador que cabe o ónus de provar a percepção das invocadas prestações pecuniárias, como os prémios de produtividade, competindo à entidade patronal a prova da não verificação dos elementos integrantes do conceito legal de retribuição”*.

Acentuando as características de regularidade e periodi-

⁴² RAMALHO, Maria do Rosário, op. cit., p.591.

⁴³ In Colectânea de Jurisprudência, Ano I, Tomo III, p. 269.

cidade das prestações que devem assumir natureza retributiva o Acórdão do STJ de 08.05.96⁴⁴ refere “*integrar-se no domínio da retribuição todos os benefícios outorgados pela entidade patronal e que se destinem a integrar o orçamento normal do trabalhador, conferindo-lhe justa expectativa da sua regularidade e continuidade periódica*”.

A latitude de tal previsão parece merecer crítica por parte do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18.02.2013⁴⁵ ao notar, a propósito do aludido entendimento que, “*não obstante, poderá ocorrer que, embora verificando-se a regularidade e periodicidade no pagamento, a prestação não constitua retribuição, o que ocorrerá se ela tiver uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade da força do trabalho, como será o caso, v.g., das ajudas de custo, despesas de transporte, abonos de viagem ou outra forma de compensação de despesas ou gastos tidas pelo trabalhador ao serviço do empregador, salvo se essas importâncias, na parte e que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato, se devam considerar pelos usos como elemento integrante da remuneração do trabalhador*”.

Já o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 3-11-2010⁴⁶ define sumariando (e de forma mais conservadora) que “*Do disposto no art. 249.º do Código de Trabalho de 2003, resulta que a retribuição é constituída pelo conjunto dos valores (em dinheiro ou em espécie) que a entidade empregadora está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador, por força dos termos do contrato, das normas que o regem*

⁴⁴ In CJ, 1996, II, p. 125.

⁴⁵ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e4806b270ef39d4680257b250053b39a?OpenDocument>

⁴⁶ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/26c7d235211f1442802577d80043258b?OpenDocument>

ou dos usos, como contrapartida da disponibilidade do trabalhador para prestar a actividade contratada”.

De igual modo versando sobre o conceito de retribuição, o Acórdão do Tribunal de Lisboa de 12-03-2009⁴⁷ refere que *“as prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho. Compete ao empregador provar que as quantias que paga mensalmente ao trabalhador, a título de ajudas de custo, constituem verdadeiras ajudas de custo, ou seja, se destinam a ressarcir o trabalhador de despesas efectuadas ao serviço ou no interesse da empresa”.*

Neste particular e pela sua relevância, não podemos deixar de assinalar o contributo trazido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16.12.2009⁴⁸. Nos termos deste aresto, *“A retribuição em sentido estrito ou técnico-jurídico abrange o conjunto de valores pecuniários ou não que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o empregador está obrigado a pagar, regular e periodicamente, ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho. As prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, em princípio, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.*

A qualificação de uma prestação remuneratória como retribuição em sentido técnico-jurídico depende da verificação cumu-

47

Disponível

em

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/12a2f18f6bfff0338025758b0050365c?OpenDocument>

48

Disponível

em

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/963004603d1d77ba802576b7003bf220>

lativa dos seguintes elementos: tem que corresponder a um direito do trabalhador; tem que ter a sua base no contrato de trabalho, no instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou na norma legal aplicável ou no uso da empresa; tem que constituir uma contrapartida regular e periódica do trabalho prestado e tem que ter um valor patrimonial. A falta de qualquer um destes elementos descaracteriza a prestação como retributiva”.

6. MODALIDADES DE RETRIBUIÇÃO

Nos termos do artigo 261.º do CT, a retribuição pode ser certa, variável ou mista, distinção que já afloramos e agora melhor concretizamos.

6.1 RETRIBUIÇÃO CERTA, VARIÁVEL E MISTA

A retribuição *certa* é aquela que é calculada em função do tempo de trabalho, nos termos do artigo 261º, n.º 2 do CT, ou seja, a dimensionada por certa unidade de tempo – o dia, a semana, a quinzena, o mês – que pode até nem ser integralmente preenchida por serviço efectivo. Sendo a modalidade mais frequente, constituiu um forte indício da própria existência do contrato de trabalho e que o permite diferenciar de outras figuras contratuais que lhe são próximas.

Haverá que destrinçar, naturalmente, as unidades de cálculo da retribuição e os seus períodos de pagamento, tanto mais que a retribuição pode ter sido acordada com base no dia ou semana, mas ser somente paga no fim de cada mês.

A retribuição *variável* é aquela que é determinada pelo valor que o trabalhador recebe, ou tem direito a receber, num determinado período, que a lei presume que seja o período correspondente aos últimos 12 meses ou o tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, de acordo com o

preceituado no artigo 261º, n.º 3 do CT.

Baseia-se no resultado ou rendimento do trabalho, com maior ou menor independência da sua duração, como nos casos do trabalho à peça ou à tarefa. Por essa razão, não raras vezes, surgem dificuldades na qualificação de situações que, pese embora apresentem características do contrato de trabalho, envolvem esse elemento do contrato de prestação de serviço, isto é, a relevância do resultado.

Se não for praticável este processo, o cálculo da retribuição variável far-se-á segundo o disposto nas convenções colectivas ou nas portarias de regulamentação de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador, de acordo com o previsto no artigo 261º, n.º 4 do CT.

Tem sido, efectivamente, o prudente arbítrio do julgador a deslindar concretas situações laborais onde a retribuição é variável e que se situam numa zona nebulosa com o contrato de prestação de serviços, por comungarem (entre outras) a relevância da “prestação de resultado”.

Saliente-se, por isso, os critérios diferenciadores enunciados no Acórdão da Relação de Coimbra de 03-04-2014⁴⁹ que – tal como muitos outros - salienta a imprescindibilidade (no contrato de trabalho em que se pratique a modalidade de retribuição variável) da existência de uma subordinação jurídica face à entidade empregadora.

Na verdade, o referido aresto propugna que “*A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço, definidos, respectivamente, nos arts. 1152.º e 1154.º do Código Civil, assenta em dois elementos essenciais: o objecto do contrato (prestação de actividade ou obtenção de um resultado) e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia). O contrato de trabalho tem como objecto a pres-*

⁴⁹Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/812bbe9f7644731c80257cb700486b6c?OpenDocument>

tação de uma actividade e, como elemento típico e distintivo, a subordinação jurídica do trabalhador, traduzida no poder do empregador de conformar através de ordens, directivas e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou. No contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte”.

Ainda a propósito da vertente variável da retribuição, onde se enaltece a relevância do resultado do trabalho, não podemos deixar de enunciar o poderoso contributo que a política legislativa salarial muitas vezes confere ao próprio regime ou sistema político que lhe subjaz, como evidencia LOBO XAVIER⁵⁰, notando – pertinentemente – que a LCT (Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei 48 408 de 24 de Novembro de 1969), de cunho acentuadamente corporativista, nutria uma preferência pela retribuição mista, com o objectivo de incentivar o aumento dos níveis de produtividade.

Já a legislação laboral emanada após a revolução do 25 de Abril de 1974, ao invés, obstaculizou a retribuição cotejada em função do rendimento ou produtividade do trabalhador, privilegiando a retribuição em função do tempo de trabalho, num claro propósito de independência do trabalhador em relação ao êxito da empresa.

A retribuição *mista* é aquela que o trabalhador aufere no sentido de incentivar o aumento da produtividade, ou seja, recebe uma parcela fixa e outra variável.

A retribuição mista não constitui um *tertium genus*, sendo certo que se rege, em simultâneo, pelas regras aplicáveis à prestação certa e à prestação variável, na respectiva proporção.

6.2 RETRIBUIÇÃO BASE E COMPLEMENTOS SALARI-

⁵⁰ XAVIER., Bernardo Lobo, op. cit., p. 85.

AI5

Porventura a distinção mais relevante em torno da retribuição é aquela que contrapõe a retribuição base aos complementos salariais.

Decorre do artigo 262.º do CT que a retribuição base define-se como a prestação correspondente à actividade do trabalhador no período normal de trabalho, traduzindo assim o sinalagma básico, pelo que corresponderá *“ao montante fixo auferido pelo trabalhador, com exclusão das outras prestações pagas pelo empregador como contrapartida do trabalho, ainda que regulares e periódicas. A retribuição base relaciona-se com a categoria que o trabalhador tem na empresa”*⁵¹.

Por representar o referido sinalagma básico a retribuição base traduz a contrapartida da prestação dita “standard”, sem demais considerações adicionais (mormente aquelas que levam em linha de conta condições pessoais ou profissionais) pois é estabelecida de forma idêntica para todos os trabalhadores de uma determinada categoria.

Por seu turno, os complementos salariais representam suplementos à retribuição base, sendo devidos ao trabalhador se e quando verificadas as circunstâncias que ditam a sua existência.

ROMANO MARTINEZ distingue ainda entre complementos salariais certos e complementos salariais incertos, sendo que aos primeiros correspondem prestações fixas que se vencem periodicamente, pelo que (regra geral) são liquidados ao mesmo tempo que a retribuição base. Entre estes figuram os subsídios anuais (como o subsídio de férias e o subsídio de Natal) bem como os subsídios mensais, de que é exemplo o pagamento de diuturnidades, previstas no artigo 262.º, n.º 2 do CT e o pagamento do trabalho nocturno, previsto no artigo 266.º do CT.

⁵¹MARTINEZ, Romano Martinez, op. cit., p. 626.

A propósito do trabalho nocturno, NUNES DE CARVALHO⁵² aponta que o mesmo é ditado por circunstâncias eventuais relativas ao modo de desempenho da actividade, razão pela qual não faz parte da retribuição base. Nota, contudo, que tal qualificação depende, necessariamente, do próprio conteúdo do contrato de trabalho “*já que só a análise da vontade das partes permite distinguir os aspectos que são considerados essenciais (e não meramente eventuais) para a execução da prestação e que, por isso, constituem razão directa da contrapartida retributiva nuclear. Isto mesmo transparece do próprio texto legal: o trabalhador que preste trabalho nocturno tem direito a uma contrapartida específica (para além da remuneração base), a menos que a actividade tenha necessariamente de ser prestada em período nocturno e a retribuição tenha sido estabelecida atendendo a essa circunstância (n.º 1 e al. c) do n.º 3 do art.º 266.º do Código de Trabalho), caso em que, naturalmente, a retribuição base integra já a compensação por este modo de ser específico da actividade contratada*”.

Relativamente aos complementos salariais incertos, a sua determinação obedece ao facto de não serem fixos, isto é, do seu montante poder ser alterado em cada pagamento ou de não serem liquidados em simultâneo com a retribuição.

Como exemplo de complementos retributivos incertos surgem os chamados prémios de produtividade, em relação aos quais o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24-5-2000⁵³ entendeu que “*Quando o prémio de produtividade e mérito for uma prestação complementar ou acessória da remuneração-base, ligado ao rendimento e mérito do trabalho prestado, só tem de ser pago, se e enquanto tal trabalho se mantiver dentro das condições gerais de atribuição do prémio*

⁵²CARVALHO, António Nunes, Notas sobre o regime da retribuição no Código de Trabalho (conceitos de retribuição e complementos retributivos). Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI (XXIV da 2.ª série) Janeiro/Dezembro, 2010, p. 43 e ss..

⁵³ In Colectânea de Jurisprudência, 2000, 3.º - 163.

fixadas pelo Banco réu. O direito do autor ao prémio de produtividade e mérito está condicionado ao rendimento do trabalho. Só existe se a avaliação desse trabalho, feita segundo os critérios objectivos fixados pelo Banco, for positiva. Sendo negativa, é lícito ao empregador retirar-lhe o pagamento do prémio, sem que tal constitua uma diminuição da retribuição”.

A par dos mencionados complementos salariais incertos, saliência ainda para a existência de outros pagamentos que, não obstante corresponderem à contrapartida do trabalho efectuado, podem não ser considerados como retribuição. Falamos do trabalho suplementar (artigo 268.º, n.º 1 do CT) pago em diferentes valores consoante tenha sido prestado em dia útil ou em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Por fim, e para melhor compreensão das diferenças entre retribuição base e complementos salariais, atente-se ao Acórdão do Supremo tribunal de Justiça de 25-02-2009⁵⁴ onde se estatuiu que “*A lei, embora não definindo directamente o conceito de remuneração de base (ou retribuição-base), utiliza-o, como referência, quer para o cálculo de outros elementos da estrutura da retribuição, quer para o cálculo de indemnizações ou compensações devidas, nomeadamente, em determinados casos de extinção da relação laboral. À remuneração de base contrapõem-se todas as outras componentes da retribuição, assumindo aquela carácter principal, sendo o seu valor fixado por lei (v.g. remuneração mínima mensal) ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamentos ou em decorrência de usos da empresa, ou, ainda, no próprio contrato individual, na base de um horário normal, com referência a determinada categoria profissional, traduzindo o valor mínimo, definido para um certo período tempo-*

54

ral, com relação à categoria-estatuto equivalente à categoria-função atribuída ao concreto trabalhador. As outras parcelas da retribuição, legal ou contratualmente devidas, sendo embora prestações regulares e periódicas, não têm, em princípio, aquele carácter principal, antes se apresentando como prestações complementares ou acessórias da remuneração de base. No circunstancialismo referido (...), tratando-se, em substância, de um acordo sobre um acréscimo da retribuição, daí não decorre que as partes quiseram estipular um aumento da remuneração de base, mas antes, face ao modo como foi alcançado o acordo e os termos em que foi executado (a quantia em causa era formalmente processada como reembolso de despesas de deslocação em serviço), de um complemento salarial”.

7. FORMAS, LUGAR E TEMPO DE CUMPRIMENTO DA RETRIBUIÇÃO

A Retribuição deve ser paga primacialmente em dinheiro, no local onde o trabalhador exerce a sua actividade e no prazo convencionado, como adiante analisaremos.

7.1. FORMAS DE CUMPRIMENTO DA RETRIBUIÇÃO

A retribuição deve ser satisfeita, ou em dinheiro, ou parcialmente em prestações de outra natureza. O pagamento em espécie tem conhecido um forte incremento em relação aos trabalhadores que ocupam cargos de chefia em determinadas empresas, sendo vulgar ser-lhes atribuída uma viatura automóvel ou satisfeitos alguns pagamentos que, assim, deixam de ser eles a suportar, como os da água e electricidade.

As prestações não pecuniárias devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e para nenhum efeito poderá ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região (artigo 259.º, n.º 1 do CT). Com-

preende-se a parte final do preceito em apreço pois é sobejamente conhecida a disparidade de pode atingir o valor de, por exemplo, uma habitação (ainda que da mesma tipologia) se integrada numa determinada região ou local.

Todavia, a parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo de modo diferente for estabelecida em convenção colectiva, ouvido o trabalhador (artigo 259.º, n.º 2 do CT).

A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador (artigo 276.º n.º 2 do CT), observadas que sejam as seguintes condições:

- o montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

- as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade patronal.

7.2. LUGAR DE CUMPRIMENTO DA RETRIBUIÇÃO

A retribuição devida deve ser satisfeita onde o trabalhador presta a sua actividade, excepto se for acordado outro local diferente (artigo 277.º, n.º 1 do CT), regra que funciona como excepção ao artigo 774.º do Código Civil.

Tendo sido estipulado um lugar diverso, o tempo que for gasto pelo trabalhador para receber a retribuição considera-se, para os devidos efeitos, tempo de trabalho (artigo 277.º, n.º 2 do CT).

7.3. TEMPO DO CUMPRIMENTO DA RETRIBUIÇÃO

A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por pe-

ríodos certos e iguais que, salvo estipulação ou usos diversos, serão a semana, a quinzena ou o mês do calendário (artigo 278.º, n.º 1 do CT).

O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder quinze dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.

O pagamento da retribuição não se presume, pelo que incumbirá à entidade patronal dele fazer prova.

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber (artigo 276.º, n.º 3 do CT).

De salientar, a este propósito, o disposto no artigo 770.º do Código Civil, de acordo com o qual a prestação feita a terceiro não extingue a obrigação a não ser (entre outras excepções) que tal seja consentido pelo credor.

8. PRESTAÇÕES QUE NÃO INTEGRAM A RETRIBUIÇÃO

Nos termos do artigo 260º do CT, não se consideram Retribuição as seguintes importâncias devidas ao trabalhador por ⁵⁵:

a) Pagamento de despesas ou “ajudas de custo”, previstas no artigo 260.º, n.º 1, alínea a) do CT, por entender o legislador que tais despesas, regra geral, não constituem qualquer contrapartida do trabalho desenvolvido pelo trabalhador mas

⁵⁵ LEITÃO, Luís Menezes, op. cit., p. 341

antes se destinam a compensar as despesas por ele realizadas.

Só assim não será quando (artigo 260.º n.º 1 alínea a) CT, *in fine*) o pagamento dessas ajudas de custo ou outro tipo de abonos ocorrerem regularmente em montante superior ao normal, caso em que são tidas por remuneração se essa qualificação resultar do contrato ou dos usos;

São geralmente despesas efectuadas por força de deslocações do trabalhador ao serviço da entidade patronal, nomeadamente de alojamento e alimentação.

Revestem, pois, uma natureza eminentemente compensatória de encargos suportados pelo trabalhador e tendo por objectivo específico ressarcir-lo desse acréscimo de despesas. Nesse sentido, e como bem nota ABÍLIO NETO⁵⁶, se estamos perante meros reembolsos de despesas já feitas ou a fazer pelo trabalhador no cumprimento ou execução da prestação de trabalho, a este não advém uma efectiva utilidade ou acréscimo de rendimento do trabalho, razão pela qual as ajudas de custo não são consideradas como integrando as prestações retributivas.

Por sumariar o que atrás expendemos quanto às importâncias recebidas a título de ajudas de custo, reproduzimos o entendimento preconizado, a este propósito, no Acórdão do STJ de 20-1-1999⁵⁷ onde se decidiu que “*O conceito de retribuição (...) abrange todos os benefícios outorgados pela entidade patronal e que se destinem a integrar o orçamento normal do trabalhador, exigindo-se apenas que se trate de prestações periódicas. As ajudas de custo, na medida em que visam compensar o trabalhador por despesas efectuadas em favor da entidade patronal não surgem como correspectivo da prestação de trabalho e, por isso, tais importâncias não integram o conceito de retribuição, salvo se tiverem sido previstas no contrato de trabalho ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição, na parte em que excedam*

⁵⁶ NETO, Abílio, op. cit, p. 510.

⁵⁷ In, BTE, 2.ª série, n.ºs 1-2-3/2002, p. 320.

as respectivas despesas normais”.

b) Abono para falhas (artigo 260.º, n.º 2 CT), geralmente concedido a trabalhadores que movimentem importâncias em dinheiro, a que o legislador atribui o mesmo regime previsto para as ajudas de custo.

Justifica-se por ser um subsídio destinado a compensar o trabalhador pelos riscos inerentes ao exercício de funções que o coloquem em posição de incorrer em falhas contabilísticas, decorrentes de pagamentos ou recebimentos que tenha que processar.

Por estar correlacionado com esse risco de falha, tal abono “(...) constitui uma prestação obrigatória para o empregador apenas deixando de ser devido quando o trabalhador cesse o exercício efectivo das funções que o tornaram necessário”.⁵⁸

c) Subsídio de refeição, que consiste no pagamento pela entidade patronal de determinada verba ao trabalhador para que este último possa custear as suas refeições aquando da realização da prestação de trabalho. Apesar de, também quanto a esse subsídio, se aplicar o regime vigente para as ajudas de custo, a frequência da sua atribuição não parece ser decisiva na sua qualificação como prestações remuneratórias, já que se trata de um encargo diário.

No entanto, se tal encargo superar anormalmente os montantes pagos a esse título, esse excedente será considerado como integrante da retribuição. Atento o seu carácter compensatório, o subsídio de refeição está necessariamente ligado à prestação, de facto, do trabalho, não sendo devido no período de férias ou mesmo em período de licença de maternidade.

Todavia, em derrogação a esta necessidade de efectiva prestação do trabalho podemos identificar a circunstância do trabalhador ter direito “(...) enquanto suspenso preventivamente, por força da instauração de processo disciplinar, a auferir

⁵⁸ Ac. TRP de 3-11-2008: CJ, 2008, 5.º - 234.

o subsídio de alimentação”.⁵⁹

d) Gratificações (artigo 260.º, n.º 1, alínea c) do CT), que podem ser definidas como as prestações pagas pela entidade patronal a título de liberalidade, razão pela qual não têm as mesmas qualquer correspondência sinalagmática com a prestação do trabalho, sendo o empregador livre de as repetir, ou não.

Excepcionam-se os casos em que tais gratificações sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem ou assumam “*pela sua importância carácter regular e permanente*”, sendo, nestas circunstâncias, consideradas como retribuição.

Assim, “*Se a entidade patronal durante largos anos com regularidade e continuidade pagou aos seus trabalhadores uma gratificação anual em Dezembro e um subsídio de aniversário, tais importâncias integram o conceito de retribuição, visto terem criado no espírito dos trabalhadores a ideia de que constituíam um complemento do seu vencimento*”.⁶⁰

e) Prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa (artigo 260.º, n.º 1, alínea b) do CT, *in fine*). Nestas, como o próprio nome indica, tais prestações não são, por natureza, regulares e periódicas, inexistindo igualmente qualquer sinalagma com a prestação do trabalho.

Já assim não será se forem atribuídas de forma regular e permanente e o respectivo título atributivo implique a sua qualificação como retribuição, “*independentemente da variabilidade do seu montante*”.

f) Prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissional, bem como com a assiduidade do trabalhador (artigo 260º, n.º 1, alínea c) do CT).

Falamos dos denominados prémios de produtividade, comissões e prémios de produtividade que só farão parte inte-

⁵⁹ Ac. TRL de 20-2-2008.

⁶⁰ Ac. TRL de 27-9-1995, Col. Jur., 1995, 4.º - 156.

grante do conceito de retribuição se estiverem - por contrato, norma ou uso – garantidos nos respectivos períodos de referência.

Em suma, *“Os prêmios de produtividade, na medida em que se destinem a recompensar ou premiar o trabalhador pelo seu desempenho ou mérito profissional, em regra, não constituem retribuição. E só assim não será quando se trate de uma prestação obrigatória, por constar do respectivo clausulado contratual ou por ser exigível à luz dos usos laborais aplicáveis ou ainda por constituir uma atribuição regular e permanente”*.⁶¹

g) Participação nos lucros da empresa (artigo 260.º, n.º 1, alínea d) do CT), os quais só poderão considerar-se como retribuição se tais importâncias constituírem a única retribuição estipulada, isto é, sempre que estiver prevista uma retribuição de outra natureza que não a participação nos lucros, esta última não terá carácter retributivo.

“A participação nos lucros não reveste uma natureza que leve necessariamente a integrá-la ou excluí-la da retribuição, dependendo uma ou outra solução, respectivamente, de ao trabalhador não estar assegurado pelo contrato uma retribuição, certa ou variável, adequada ao seu trabalho”.⁶²

9. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO

Tendo em conta que a retribuição, não raras vezes, está relacionada com o sustento do trabalhador e da sua família, o legislador instituiu certas garantias que visam a tutela de um efectivo pagamento da remuneração.⁶³

⁶¹ Ac. STJ de 19-2-2004, Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d3be08f8ecec3b0080256e6000398d7a?OpenDocument>.

⁶² Ac. STJ de 6-2-1987, in BTE, 2.ª série, n.ºs 5-6/88, p. 809.

⁶³ MARTINEZ, Pedro Romano, op. cit., p. 649.

Uma dessas garantias está consagrada no artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do CT que prescreve ser proibido ao empregador “*Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*”.

MENEZES CORDEIRO⁶⁴ define a irredutibilidade como o “*princípio pelo qual a retribuição não pode ser reduzida pela entidade empregadora (...) nem mesmo com o consentimento do trabalhador. A regra da irredutibilidade não incide sobre toda a remuneração global, mas apenas sobre um particular núcleo: a retribuição estrita. A LCT fixa, no seu art. 82.º, os vectores a que obedece a determinação desse núcleo: São eles:*

- *Aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho – n.º 1; ficam afastadas, por esta regra, as parcelas não retributivas e as prestações que a entidade patronal queira conceder ao trabalhador; ficam, ainda, afastadas as parcelas correspondentes ao maior trabalho ou, em geral, as situações funcionais reversíveis ou a riscos que desapareçam com a recolocação, na empresa, do trabalhador;*

- *Aquilo que seja pago com natureza de regularidade – n.º 2; ficam naturalmente excluídas as prestações puramente ocasionais e irregulares. A matéria é delicada pelo que a lei fixou um ónus de prova favorável ao trabalhador: a este cabe, nos termos gerais, provar a percepção de qualquer quantia; perante isto, compete à entidade empregadora demonstrar que não se trata de retribuição estrita – artigo 82.º n.º 3 da LCT. A aplicação destas regras permitiria afirmar a irredutibilidade da retribuição-base e de seus complementos regulares e dos subsídios anuais; já o pagamento de despesas e a retribuição por maior trabalho, quando não fossem contratualmente re-*

⁶⁴ CORDEIRO; Menezes, Manual do Direito do Trabalho, 1997, Almedina, Coimbra, p. 735.

queridas, dependeriam sempre da verificação dos respectivos factos”.

O interesse em identificar se uma determinada prestação reveste carácter retributivo é, desde logo, demonstrado pelo facto de ser essencial para a determinação da obrigação que impende sobre o empregador, isto é, para se efectuar a destrição entre aquilo que, a nível salarial, é obrigatório que seja por ele prestado em função do contrato firmado, em contraposição com o que é facultativo.

Determinado o exacto alcance dessa obrigação, o que resultar desse raciocínio lógico pode ser definido como retribuição (e, concomitantemente, insusceptível de qualquer modificação empreendida de forma unilateral pela entidade patronal), assim ficando concretizado o âmbito da irreduzibilidade salarial.

Não se pode confundir, contudo, essa insusceptibilidade de alteração com a (im)possibilidade do empregador alterar a própria estrutura da retribuição. Na verdade, sendo por vezes essa estrutura algo complexa (nela se integrando prestações em dinheiro ou em espécie, vencidas em períodos diferentes, com valores fixos ou variáveis...) nada impede a entidade patronal de modificar (mesmo que unilateralmente) essa composição.

Necessário é que o faça sem que dessa actuação resulte uma diminuição do valor total da retribuição. Daí que a alteração da estrutura da retribuição se processa, via de regra, pelo aumento da parte pecuniária fixa e conseqüente supressão de alguma ou algumas prestações em espécie ou variáveis.

Como decorre do próprio texto legal, a proibição imposta ao empregador de diminuir a retribuição não é absoluta, já que comporta algumas excepções.

Desde logo, MARIA DÔ ROSÁRIO RAMALHO⁶⁵ nota que, quando o aludido preceito legal fala na possibilidade de redução da retribuição nos casos previstos neste código, deve

⁶⁵ RAMALHO, Maria do Rosário, op. cit., p. 580.

entender-se, naturalmente, que essa diminuição será também admissível se prevista noutro diploma legal, nos termos gerais, como sucede com a previsão de diminuição da retribuição dos trabalhadores cuja empresa seja declarada em situação económica difícil.

Para esta autora, “*deve dar-se o devido relevo à possibilidade de redução da retribuição por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, como demonstração da confiança do sistema normativo na capacidade dos entes laborais colectivos para, em sede de negociação colectiva, encontrarem as soluções mais adequadas aos respectivos interesses em cada momento – assim, será admissível que uma convenção colectiva estabeleça uma redução dos salários numa situação de crise da empresa*”.

ROMANO MARTINEZ⁶⁶, esclarece que o princípio da irredutibilidade da retribuição só respeita ao chamado salário nominal e não ao salário real. Este último diminuirá necessariamente por força da inflação monetária.

Para o mesmo autor, a irredutibilidade salarial também não impede a diminuição ou extinção de certas prestações retributivas complementares, como por exemplo, a compensação por trabalho nocturno, que deixará de ser devida se o trabalhador passar a exercer a tarefa de dia.

Efectivamente, tal princípio não obsta a que sejam afectadas as parcelas correspondentes ao maior esforço ou penosidade do trabalho sempre que ocorram, factualmente, modificações ao nível do modo específico de execução da prestação laboral.

De igual modo, a irredutibilidade salarial também não colide com o facto de, perante a redução da actividade (decidida por mútuo acordo), haja uma inerente diminuição salarial. O mesmo se diga do trabalhador que, ao abrigo do *ius variandi* (artigo 120.º do CT) ou em comissão de serviço (artigo 161.º

⁶⁶ MARTINEZ, Pedro Romano, op. cit., p. 649.

do CT), regressa à primitiva actividade, vendo a sua retribuição reduzida.

ABÍLIO NETO⁶⁷ recorda igualmente que a retribuição pode ser diminuída quando se esteja perante um encerramento temporário do estabelecimento devido a caso fortuito ou de força maior (artigo 309.º do CT). Quanto aos casos em que a redução advenha de instrumentos de regulamentação colectiva, não obstante tais instrumentos poderem prescrever um regime menos favorável ao trabalhador (artigo 3.º, n.º 1 do CT), o certo é que a imperatividade do artigo 273.º do CT impede que deles possa decorrer um valor inferior ao mínimo garantido.

9.1. REDUÇÃO DA RETRIBUIÇÃO POR ACORDO COM O TRABALHADOR

A questão da diminuição do salário realizada por acordo com o trabalhador mereceu a reflexão de FERNANDO GONÇALVES⁶⁸ (considerando que o art.º 129.º al. d) do CT, ao manter a mesma epígrafe do artigo 21.º do D.L. n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969 (Lei do Contrato de Trabalho) “Garantias do Trabalhador” continua a revestir, no aí estipulado, um instrumento de defesa dos concretos direitos e interesses remuneratórios do trabalhador, e não tanto, um meio de defesa do interesse e ordem públicos abstractamente considerados.

Salienta este autor que o aludido preceito legal (com origem no CT de 2003) veio consagrar um regime diverso do anteriormente consagrado no artigo 21.º, n.º 1, alínea c) da LCT. Neste último admitia-se que a diminuição da retribuição pudesse ocorrer, por um lado, nos casos previstos na lei e nas

⁶⁷ NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar - Anotados*. 4.ª ed. Lisboa: Ediforum, Edições Jurídicas, Lda., 2013, p. 275.

⁶⁸ Irredutibilidade salarial, princípio – ou – em princípio, in: *Prontuário de Direito do Trabalho / Centro de Estudos Judiciários*. Coimbra: Coimbra Editora, 1994, pp. 87-99.

Convenções Colectivas de Trabalho ou, por outro lado, quando existisse acordo do trabalhador, ainda que sujeito a prévio parecer dos serviços do Estado que tutelam a administração do trabalho.

Assim, por opção legislativa, deixou de ser lícita a diminuição da retribuição por mero acordo das partes, salvo se esta provier de alterações contratuais gizadas nos termos previstos no Código de Trabalho.

Ressalve-se que essa alteração operada pelo legislador não foi ditada por qualquer juízo de inconstitucionalidade já que a possibilidade de redução da retribuição por acordo das partes (trabalhador e entidade patronal, sob sindicância do Ministério do Trabalho) teve a tutela da Constituição da República Portuguesa desde 1976 até 1 de Dezembro de 2003 (data da entrada em vigor da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho).

Para esta questão, que FERNANDO GONÇALVES considera potencialmente controversa, *“quer a doutrina, quer a jurisprudência aceitam, naturalmente, a actual previsão legal mas cometem, pelo menos, o pecado de serem acrícticas em relação ao regime que vigora actualmente em contraposição com o regime que vigorava antes da aprovação do Código de Trabalho. Silêncio particularmente preocupante, face aos “tempos que correm” no que tange à possibilidade de redução salarial, com a concordância, livremente expressa e esclarecida, por parte do trabalhador e com a supervisão da ACT, dentro de um determinado limite temporal, por exemplo, no decurso de uma grave crise económica, com vista a salvar postos de trabalho”*.

Quanto à possibilidade de redução da retribuição por acordo com o trabalhador pronunciou-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7-11-2011⁶⁹, em termos particular-

⁶⁹Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b52dad411db27d>

mente incisivos, que “(...) a retribuição é integrada por uma atribuição patrimonial (ou várias), em numerário ou em espécie, correspectivo do trabalho prestado ou da disponibilidade para o prestar, tem carácter de regularidade, por forma a criar no espírito do credor a ideia de que ela integra periodicamente o seu orçamento, sendo certo que se presume *júris tantum* o carácter retributivo de qualquer atribuição patrimonial efectuada com regularidade pelo empregador. Por outro lado, atento o princípio da irredutibilidade da retribuição, é proibido ao empregador diminuí-la e, durante a vigência do contrato, mesmo que obtenha a concordância do trabalhador, dados os valores de interesse e de ordem pública em causa, como decorre do disposto no art.º 122.º alínea d) do CT 2003” (sublinhado nosso).

9.2. PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL

Por ser uma matéria susceptível de gerar perturbações na relação laboral não nos surpreende a existência de diversos arestos relativos ao princípio da irredutibilidade da retribuição.

O Acórdão do STJ de 20.10.11⁷⁰ caracteriza-o como sendo a proibição do empregador diminuir, unilateralmente, o montante da retribuição e de piorar o equilíbrio que deve existir entre a prestação a cargo do trabalhador e a contraprestação da entidade patronal.

Não surpreende que a jurisprudência se pronuncie, essencialmente, quanto à matéria de excepção já enunciada supra, mormente a que respeita a diminuição ou extinção de certas prestações retributivas complementares. É o caso do Acórdão do STJ de 25.09.2002⁷¹ que decidiu – quanto à eliminação de

438025794a00599c76?OpenDocument

⁷⁰ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/87126c56feb1737480257935003e7382?OpenDocument>

⁷¹ Disponível em

um subsídio de exclusividade – que, *“embora o referido subsídio, dado o seu carácter regular e periódico, integre o conceito de retribuição, ele só é devido (tal como sucede com os subsídios de risco, isolamento, de turno, etc.) enquanto persistir a situação que lhe serve de fundamento, isto é, enquanto o trabalho for prestado à entidade patronal em regime de dedicação exclusiva. Assim sendo, a cessação da prestação da actividade da autora nesse regime, validamente determinada pela ré, libertando a autora das correspondentes obrigações, nomeadamente da que lhe vedava o exercício de um segundo emprego, implicou a perda ao correspondente subsídio – por definição destinado a compensar a dedicação que a trabalhadora apenas colocava no serviço da ré (...).*

Em suma: o subsídio de exclusividade apenas é devido enquanto persistir a situação que lhe serve de fundamento”.

Em sentido contrário, ou melhor, em aresto onde foi decidida a violação do princípio da irredutibilidade, desta feita, por extinção de uma componente retributiva variável do trabalhador (comissões), empreendida unilateralmente pela entidade patronal veja-se o Acórdão do STJ, de 16/01/2008⁷².

Propugnou-se aqui que integra a parte variável da retribuição o valor das comissões percebidas, além de uma remuneração base fixa, pelo desempenho do trabalhador na direcção de duas delegações comerciais.

Prossegue o Acórdão referindo que *“Deve ter-se como feridente do princípio da irredutibilidade retributiva que se extrai da proibição consagrada na al. c), do n.º 1, do art. 21.º da LCT, o não pagamento a este trabalhador do valor correspondente às “comissões” relativas aos contratos angariados numa dessas delegações, a partir da data em que o empregador dispensou unilateralmente o trabalhador das suas funções*

de direcção de vendas nesta delegação, uma vez que com a supressão desta componente retributiva variável, unilateralmente decidida pelo empregador, o trabalhador viu diminuído o valor total da sua retribuição estrita”.

Salvaguardou, no entanto, ser possível em abstracto modificar a estrutura de uma retribuição complexa, extinguindo componentes variáveis e substituindo-as por uma outra remuneração fixa, desde que tal modificação não acarrete uma diminuição da retribuição em sentido estrito.

Mais recentemente, e em termos esclarecedores, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10-5-2014⁷³ entendeu que “*É certo que, apesar do princípio da irredutibilidade da retribuição, é lícito ao empregador alterar, quer o quantitativo de alguma delas, quer proceder à sua supressão, nos casos em que a retribuição é constituída por diversas parcelas ou elementos. Também é certo que a irredutibilidade da retribuição não pode, sob pena de criar situações absurdas (e de injustificada disparidade retributiva entre trabalhadores que desempenham funções semelhantes), ser entendida de modo formalista e desatendendo à substância das situações. A proibição da regressão salarial designa, sob esta perspectiva, a impossibilidade de piorar o equilíbrio que existe entre a prestação cargo do trabalhador e a contraprestação patronal. Porém, o quantitativo da retribuição global (apurado pelo somatório das parcelas retributivas) resultante da alteração, não pode revelar-se inferior ao que resultaria do somatório das parcelas retributivas anterior a essa situação. Nem a alteração pode concretizar-se se não ocorreu qualquer alteração do ponto de vista da prestação de parte do trabalhador”.*

9.3. PRINCÍPIO DA SUFICIÊNCIA SALARIAL

⁷³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2a48c04b44d7212480257ce000555ce2?OpenDocument>.

O chamado princípio da suficiência salarial “*pretende acautelar um nível retributivo mínimo garantido por lei a todos os trabalhadores subordinados*”.⁷⁴

Decorre do mesmo que a retribuição não pode situar-se abaixo de um determinado patamar, considerado mínimo, e destinado a satisfazer elementares necessidades do trabalhador e do seu agregado familiar. Funda-se numa perspectiva “alimentar” do salário e na sedimentação, nos diversos ordenamentos jurídicos, de que a retribuição constituiu o principal (se não o único) meio de subsistência de que o trabalhador dispõe para se sustentar.

A importância do princípio da suficiência salarial está bem patente no facto de, no nosso sistema jurídico, ter merecido consagração constitucional. Falamos da norma contida no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, onde se estatui que a retribuição deve permitir uma *existência condigna*, cuja concretização ficará a cargo do Estado pelo estabelecimento de um salário mínimo nacional, periodicamente actualizável (artigo 59.º, n.º 2, alínea a) da CRP).

A garantia de uma retribuição mínima mensal garantida tem, igualmente, consagração infra-constitucional no artigo 273.º do C.T., ponderando-se para a sua fixação, nomeadamente, as necessidades dos trabalhadores e o aumento do custo de vida.

Prescrevia-se, no art.º 252.º, n.º 4 do CT de 2003, que “o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável”, disposição que já não transitou para o CT de 2009, certamente por o legislador a ter considerado inútil. Se foi esse o motivo, tal não pode deixar de significar que a necessidade de se providenciar por uma retribuição que proporcione ao trabalhador uma existência condigna, mediante o estabelecimento de

⁷⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, op. cit., p. 571.

um salário mínimo nacional, é hoje um dado adquirido e uma das grandes conquistas do estado social.

Sendo, por definição, uma retribuição mínima, compreende-se que *“O princípio da renunciabilidade dos direitos de crédito que vale no direito civil não é aplicável aos direitos de crédito provenientes de salários mínimos fixados na lei ou por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, enquanto vigorar a relação de trabalho”*⁷⁵

9.4. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA RETRIBUIÇÃO

A par do princípio da irredutibilidade, existem outros princípios fundamentais da retribuição, a saber⁷⁶:

a) Princípio da inadmissibilidade da compensação integral, o qual significa que o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador; Sobre este tema pronunciou-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 24-1-2005⁷⁷ no sentido de que *“Na vigência de contrato de trabalho entre um Banco e uma sua funcionária é ilegítimo àquele, porque entidade patronal, proceder, unilateralmente, a compensação de créditos seus – alheios à relação laboral – com créditos salariais desta”*.

b) Princípio da impenhorabilidade parcial, uma vez que são de considerar impenhoráveis dois terços do vencimento ou salário auferido pelo executado/trabalhador (artigo 738.º, n.º 1 do CPC). No mesmo sentido aponta o disposto no artigo 10º, n.º 2 da Convenção da OIT n.º 95, segundo o qual *“o salário deve ser protegido contra a penhora ou cessão na medida considerada necessária para assegurar o sustento do trabalhador*

⁷⁵ Acórdão Relação Coimbra de 19-3-1992, in BMJ, 415.º-739.

⁷⁶ QUINTAS, Paula e QUINTAS Hélder - Código do Trabalho - Anotado e Comentado. 2.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010.

⁷⁷ Disponível

em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/3bbe56079a63e2c880256f9b00506157?OpenDocument>.

e da sua família”;

c) Princípio da irrenunciabilidade da retribuição, de acordo com o qual o trabalho o trabalhador não pode renunciar previamente à retribuição ou a parte dela.

Tal proibição de renúncia, contudo, apenas se justifica no período de vigência do contrato de trabalho, na esteira da decisão proferida no Acórdão da relação de Coimbra de 11-1-2007⁷⁸, onde se propugna que *“O princípio da irrenunciabilidade do direito ao salário tem vindo a ter consistente tratamento jurisprudencial desde há muitos anos. Não decorre directamente da lei (apenas tendo afloramento em alguns preceitos, designadamente hoje no artigo 271.º do Código de Trabalho) e tem vindo a ser justificado sobretudo pela situação de subordinação económica em que o trabalhador se encontra face ao empregador, que o pode inibir de tomar decisões verdadeiramente livres, em resultado do temor reverencial face aos seus superiores ou medo de represálias ou de poder ser prejudicado na sua situação profissional. Justificação essa que conduz à conclusão que o direito à retribuição e aos restantes créditos laborais só se consideram indisponíveis durante a vigência da relação laboral (v. por todos, Ac. STJ de 24-11-2004, o qual constituiu expressão de jurisprudência uniforme, não se tendo encontrado outros divergentes desta tese). Ou seja, cessada a relação laboral nada justifica já que o trabalhador não disponha livremente dos seus créditos laborais, quer salariais, quer outros emergentes da sua violação ou cessação, terminados os constrangimentos existentes durante a vigência dessa relação. Por isso a eles pode renunciar já ou estabelecer transacção sobre eles”*.

Tal entendimento não é partilhado por LEAL AMADO⁷⁹ por entender que a proibição do trabalhador renunciar ao

⁷⁸

Disponível

em

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/96e528a0e01a371680257274003ef6d3?OpenDocument>

⁷⁹ AMADO, João Leal, A Protecção do Salário, Coimbra: Almedina, 1993, p. 216.

seu salário vigora mesmo no caso em que ocorra a cessação do contrato, na medida em que ele é insusceptível de cessão e compensação, dado que os limites destas sobrevivem à extinção do vínculo laboral.

d) Princípio da imprescritibilidade dos créditos salariais na vigência do contrato de trabalho, isto é, no decurso da relação laboral os créditos devidos pela execução do contrato não prescrevem, só se extinguindo a partir da cessação do contrato e no prazo de um ano.

É o que prescreve o artigo 337.º n.º 1 do CT, ao estatuir que “*O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho*”.

À semelhança do que atrás expendemos a propósito do princípio da irrenunciabilidade da retribuição, esta verdadeira suspensão do prazo de prescrição enquanto perdurar o contrato de trabalho radica numa certa desigualdade em que é colocado o trabalhador, desde logo decorrente da sua subordinação jurídica face à entidade patronal, o que faz prever o temor de que possa ser prejudicado na sua relação laboral caso pretenda fazer valer os seus direitos de crédito.

BERNARDO XAVIER⁸⁰, partindo do novo texto do artigo 337.º n.º 1 do CT, sustenta ser defensável que o mesmo parece pressupor e não substituir o regime geral do Código Civil, adicionando a este uma prescrição de curto prazo para liquidação dos créditos relativos à relação de trabalho extinta, mantendo-se a validade geral do sistema prescricional de longo prazo (5 anos relativamente a prestações periódicas e 20 anos relativamente a outros créditos), a contar da sua exigibilidade, bem como a extensão do regime da prescrição para certos direitos (tendo em conta que nem sempre são posições creditórias,

⁸⁰ Prescrição dos Créditos Laborais, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XLIX, n.ºs. 1 a 4, Jan./Dez. 2008, pp. 324-330.

como os direitos de impugnação).

Saliente-se, neste particular, a circunstância dos créditos laborais resultantes de despedimento ilícito promovido pela entidade patronal não estarem, após a entrada em vigor do Código de Processo de Trabalho aprovado pelo D.L. n.º 295/2009 de 13 de Outubro (isto é, após 1 de Janeiro de 2010), abrangidos pelo prazo prescricional de 1 ano do artigo 337.º n.º 1 do CT, já que para esse despedimento em concreto se prevê um prazo de prescrição de 60 dias, correspondente à acção especial de impugnação da regularidade e ilicitude do despedimento (prevista no artigo 387.º, n.º 2 do CT) e é nela que tais créditos têm que ser reclamados.

e) Princípio da continuidade, significando o mesmo que a retribuição é devida independentemente das vicissitudes que possam atingir a efectiva prestação do trabalho. Na verdade, correspondendo a retribuição à mera disponibilidade do trabalhador para o trabalho, esta é exigível mesmo quando, por causas que não lhe sejam imputáveis, esta não se chegue a concretizar.

Citando MENEZES CORDEIRO, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22-5-2013⁸¹ salienta, a propósito do princípio da continuidade, que duas ordens de factores conduzem a que a remuneração seja exigível independentemente das vicissitudes que possam atingir o efectivo desempenho laboral:

“- A retribuição corresponde à mera disponibilidade do trabalhador para o trabalho, sendo devida mesmo quando, por causa a ela alheias, ele não chegue a concretizar-se;

- O risco de flutuações na produção corre pela entidade empregadora; assim, o trabalhador conserva o direito à sua remuneração, aconteça o que acontecer. Escapam, natural-

⁸¹Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9040bbc6a83faada80257bb1004c51110?OpenDocument>

mente, à ideia da continuidade as parcelas não regulares – incluindo aqui a participação nos lucros – e, em geral, aquelas que não estejam garantidas pelo princípio da irreversibilidade”.

10. CONCLUSÕES

I. Com o advento das chamadas “Constituições do Trabalho”, surgido no início do século XX, começaram a surgir um corpo de normas e princípios laborais expressamente consagrados nas Leis Fundamentais dos respectivos Estados. É disso exemplo a CRP de 1976.

II. Na CRP de 1976 os princípios constitucionais relativos ao Direito do Trabalho encontram-se, quase todos, no título II (Direitos, Liberdades e Garantias) e título III (Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais).

III. O Direito à Retribuição encontra-se hoje constitucionalmente previsto no ordenamento jurídico português no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, inserido no título III.

IV. Paralelamente ao Direito à Retribuição, e ainda no que concerne ao conceito de Retribuição, destacam-se também as Fontes Internacionais, mormente o artigo 7.º do Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e o artigo 23.º, n.º 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

V. No ordenamento jurídico angolano é no artigo 76.º da CRA, que se encontra previsto que todo o trabalhador tem direito a uma “justa remuneração” vigorando em Angola, para além da Declaração dos Direitos do Homem e o Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos.

VI. O Direito previsto no artigo 59.º, n.º 1, alínea a) da CRP, encontra-se no elenco dos chamados Direitos Fundamentais de Segunda Geração, atenta a sua inserção no capítulo I, do título III, da parte 1 do texto constitucional.

VII. O Direito à Retribuição, porém, por apresentar um conteúdo constitucionalmente determinável, não dependendo das disponibilidades estatais para a sua concretização, é possível de definir como um Direito de Primeira Geração, atenta a natureza análoga que reveste relativamente aos Direitos, Liberdade e Garantias.

VIII. A qualificação do Direito à Retribuição, enquanto preceito constitucional, como um Direito de Primeira Geração, enquadra-o nas denominadas normas Precetivas (de aplicação directa e imediata) ou Programáticas.

IX. A “definição” de retribuição prevista no artigo 258.º do CT apenas nos fornece alguns indícios daqueles que são os seus elementos constitutivos, correspondendo à contrapartida da actividade do trabalhador, e pressupondo o pagamento de prestações de forma regular e periódica e com valor patrimonial.

X. Os elementos referidos no ponto anterior, ou a sua identificação, são igualmente apontados e concretizados quer pela Doutrina, quer pela Jurisprudência.

XI. Numa perspectiva sobretudo prática, a Retribuição pode ser certa, variável ou mista.

XII. Existem prestações que, nos termos e nas condições previstas no artigo 260.º do CT, não são tidas por retributivas, como por exemplo o pagamento de despesas ou “ajudas de custo”, os abonos para falhas, o subsídio de refeição, as gratificações, bem como as prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa.

XIII. Como garantia da tutela de um efectivo pagamento da remuneração, está previsto no artigo 129º, n.º 1, alínea d) do CT o princípio da irredutibilidade da retribuição, o qual, contudo, não é absoluto, por comportar excepções que a Doutrina e Jurisprudência tendem a evidenciar. A par do princípio da irredutibilidade, enunciam-se outros princípios conexos com

a retribuição, igualmente relevantes.

XIV. De salientar, igualmente, o princípio da suficiência salarial, consagrado constitucionalmente, desiderato que o Estado se propõe concretizar, entre outras medidas, com a instituição de um salário mínimo nacional.



BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal – *A Protecção do Salário*, Coimbra: Almedina, 1993.
- CANOTILHO, Gomes e MOREIRA, Vital - *Constituição da República Portuguesa anotada*. 2.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1984.
- CARVALHO, António Nunes – *Notas sobre o regime da retribuição no Código de Trabalho (conceitos de retribuição e complementos retributivos)*. Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LI (XXIV da 2.^a série) Janeiro/Dezembro, 2010.
- CORDEIRO, Menezes - *Manual do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1997.
- CURADO, Armando Antunes – *Manual Prático do Direito do Trabalho*. 1.^a ed. Lisboa: Quid Juris, 2001.
- FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 17.^a ed. Coimbra: Almedina, 2014.
- GONÇALVES, Fernando - *Irreduzibilidade salarial, princípio – ou – em princípio*. In: *Prontuário de Direito do Trabalho / Centro de Estudos Judiciários*. Coimbra : Coimbra Editora, 1994.
- LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 4.^a ed. Coim-

- bra: Almedina, 2014.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito de Trabalho de Angola*. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2013
- MARQUES, António Vicente e PIRES, Miguel Lucas - *Comentário à legislação laboral Angolana*. 1.^a ed. Luanda: Polis Editores, 2014.
- MARQUES, Pedro e MARQUES, Ricardo – *Manual Prático de Direito do Trabalho e de Segurança Social*. 1.^a ed. Luanda: Casa das Ideias – Divisão Editorial, Lda., 2010.
- MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*. 6.^a ed. Coimbra: Almedina, 2013.
- MIRANDA, Jorge – *Teoria do Estado e da Constituição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2012.
- NETO, Abílio – *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar - Anotados*. 4.^a ed. Lisboa: Ediforum, Edições Jurídicas, Lda., 2013.
- NOVAIS, Jorge Reis – *Direitos Sociais. Teoria Jurídica dos Direitos Sociais enquanto Direitos Fundamentais*. 1.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora, 2010.
- QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder – *Código do Trabalho - Anotado e Comentado*. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2010.
- RAMALHO, Maria do Rosário – *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2008.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – situações laborais individuais*. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2012.
- RIQUITO, Ana Luísa – *Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia*. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.
- SOARES, Pedro Mota e GRAÇA, Pedro Quartim – *O Novo Código do Trabalho - Anotado e Comentado*. 1.^a ed. Lisboa: Àreas, 2009.

- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Introdução ao estudo da retribuição no direito do trabalho português*. In Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 1, 1986.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho*. 1.ª ed. Lisboa: Verbo, 2011.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo e CARVALHO, António Nunes – *Princípio da Igualdade: a trabalho igual, salário igual*. Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXXIX, 1997.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - *Prescrição dos Créditos Laborais*. Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XLIX, n.ºs. 1 a 4, Jan./Dez., 2008.