

Noção de Retribuição - (Retribuição base e prestações suplementares, Modalidades de retribuição, Outras formas de retribuição)

Noção de Retribuição

- Retribuição base e prestações suplementares
- Modalidades de retribuição
- Outras formas de retribuição

(De acordo com o novo Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

O novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelece no seu artigo 258.º os princípios gerais sobre a retribuição.

Define no n.º 1 do referido artigo que retribuição é: «a prestação que, nos termos do contrato, nas normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho». Não havendo, no que se refere a este conceito, qualquer alteração relativamente ao código anterior.

Por outro lado, no seu artigo 11.º, é definida a noção de contrato de trabalho, ou seja, «Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas». Relativamente ao código anterior, verificou-se uma alteração de conceitos, no que se refere a uma das partes do contrato - a pessoa singular, que neste caso será o trabalhador - e relativamente à prestação de trabalho se enquadrar no âmbito de uma organização - a entidade empregadora - e sob a sua autoridade, suprimindo-se a noção anterior de autoridade e direcção.

Presume-se a existência de um contrato de trabalho sempre que se verifique a existência cumulativa das seguintes condições:

- A actividade seja realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado;
- Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao beneficiário da actividade;
- O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- O prestador da actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura organizativa da empresa.

Ou seja, se atendermos ao género de contrato de trabalho introduzida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, verificamos que a mesma é agora afastada.

São consagrados como deveres do empregador, artigo 127.º do novo código, entre outros, «... pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho». Assim definida como a principal obrigação da entidade patronal o dever de pagar pontualmente a devida retribuição, sendo que esta deve ser justa e adequada.

De realçar o princípio da igualdade e não discriminação, consagrado no novo código, nomeadamente, nos seus artigos 23.º e seguintes e no artigo 31.º - n.º 1, onde se estabelece: «os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo»;

Relativamente às disposições sobre igualdade e não discriminação e, particularmente, nos aspectos relativos à retribuição, não se verificam alterações de princípio ou regras diferentes das que se encontravam consagradas no código anterior aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto ou na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

A retribuição é constituída por um conjunto de valores, determinada pelo previsto no contrato, por critérios normativos e pelos usos da empresa. A retribuição global inclui o salário remunerado de

base, como também, as prestações acess&ocute;rias que preenham os requisitos de regularidade e periodicidade.

Constituindo critério legal da determinação da retribução, a obrigatoriedade do pagamento da prestação pelo empregador, dele apenas se excluem as meras liberalidades que não correspondem a um dever do empregador imposto por lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, contrato individual de trabalho, ou pelos usos da profissão e da empresa, e aquelas prestações cuja causa determinante não seja a prestação da actividade pelo trabalhador – ou a sua disponibilidade para o trabalho -, mas sim causa especifica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho ou da disponibilidade para este.

No que respeita à característica de periodicidade e regularidade da retribução, significa, por um lado, a existência de uma vinculação prévia do empregador (quando não se ache expressamente consignada) e, por outro, corresponde à medida das expectativas de ganho do trabalhador, conferindo, dessa forma, relevância, ao nexos existente entre as retribuções e as necessidades pessoais e familiares daquele .

Sendo certo que a retribução pode, em cada caso, ser determinada em função de uma remuneração de base e de prestações complementares ou acess&ocute;rias, denominadas aditivos.

Não podendo ser disminuída a retribução do trabalhador, salvo casos específicos previstos na lei, nas portarias de regulamentação e nas convenções colectivas ou, quando precedendo autorização da autoridade administrativa, haja acordo do trabalhador – principio de irredutibilidade. Tal não significa que não possam diminuir-se ou até extinguir-se certas prestações retributivas complementares.

Assim, os referido principio da irredutibilidade da retribução não incide sobre a globalidade da retribução, mas apenas sobre a retribução estrita, ficando de fora, por exemplo, retribução referente a isenção de horário(1) ou trabalho suplementar, ou seja, são afastadas as parcelas relativas a compensação resultante de um maior esforço ou penosidade do trabalho, situações particulares de desempenho especificas ou a maior trabalho.

Ora, estas retribuções, embora de natureza retributiva, não se encontram sujeitas ao principio da irredutibilidade da retribução, s&ocute; sendo devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento.

Pelo exposto, é permitido ao empregador retirar ao trabalhador determinados complementos salariais se cessar, licitamente, a situação que serviu de fundamento à atribuição dos mesmos.

Retribuição base e prestações suplementares

É considerada retribução a retribução base e todas as prestações regulares e peri&ocute;dicas feitas, em dinheiro ou em espécie, pelo que se presume constituir retribução toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

A base de cálculo das prestações complementares e acess&ocute;rias é constituída por:

- Retribuição Base; Que corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido no contrato de trabalho ou em convenção colectiva;
- Diuturnidades(2) . Que consiste numa prestação pecuniária, de natureza retributiva e com vencimento peri&ocute;dico, devida ao trabalhador com fundamento na antiguidade, conforme artigo 262.º, n.º 2 – b) do C&ocute;digo do Trabalho.

Modalidades de retribução

A retribução pode ser:

- Certa; Quanto é calculada em função do tempo de trabalho;

- Variável; Quando calculada pela média/dia dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo, tendo em conta que o trabalhador pode receber em cada mês um valor inferior ao salário mínimo nacional;(3)

- Mista; Constituída por uma parcela fixa e outra variável, calculada de acordo com o nível de produtividade do trabalhador, determinado a partir de critérios de valorização profissional deste e suas qualidades pessoais no trabalho, as quais devem assentar em bases concretas de definição de produtividade.

No artigo 260.º do Código do Trabalho são explicitadas quais as prestações que se consideram incluídas, ou excluídas, da retribuição:

Não se consideram retribuição:

- As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

- As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

- As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissional, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

- A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho;

- O abono para falhas na parte em que não excede 5% da retribuição-base;

- O subsídio de refeição quando não ultrapassa o valor definido anualmente para os trabalhadores em funções públicas acrescido de 50%.

O n.º 3 do já referido artigo 260.º, considera como retribuição:

- As gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem aquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

- As prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Outras formas de retribuição:

Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal cujo valor é igual a um mês de retribuição (cálculo efectuado com base em 30 dias), cfr. artigo 26.º do Código do Trabalho.

O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil de admissão do trabalhador, no ano da cessação do contrato ou ainda no caso de suspensão do contrato de trabalho.

O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano civil.

Conteúdo do Subsídio de Natal:

- Ao serviço a 1 de Janeiro: Retribuição + Subsídio de Natal
- Admitido depois de 1 de Janeiro: Retribuição + 2,5 dias por cada mês trabalhado

Subsídio de Férias

O trabalhador tem direito a férias retribuídas durante o período de férias, cujo valor é igual ao que receberia se estivesse em serviço efectivo, cfr. artigo 264.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Para além disso, é também devido ao trabalhador o pagamento de um subsídio de férias(4) cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas auferidas pelo mesmo no âmbito do seu contrato, cfr. artigo 264.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo nas seguintes situações, cfr. artigo 237.º, n.º 1 do Código do Trabalho:

- Se o trabalhador for admitido depois de 1 de Janeiro, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis;
- No caso de o ano civil terminar antes de decorridos 6 meses de trabalho ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir de férias e tem direito a férias respectiva retribuídas, até 30 de Junho do próximo ano civil.

Em qualquer dos casos o trabalhador não pode gozar um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo se for permitido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

No caso de cessação do contrato de trabalho, refere o artigo 221.º do Código do Trabalho que:

- O trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como o respectivo subsídio;
- Caso o contrato de trabalho termine antes de o trabalhador ter gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual conta para efeitos de antiguidade.

A excepção à regra é definida pelo n.º 3 do artigo 221.º do Código do Trabalho, ou seja, no caso de contratos de trabalho que ainda não tenham atingido na sua totalidade a duração de 12 meses, não pode resultar para o trabalhador o gozo de um período de férias e respectiva retribuição superior ao proporcional à duração do vínculo, aplicando-se a mesma regra relativamente à antiguidade.

Retribuição das férias nos contratos a termo

A contagem do período de férias nos contratos a termo é feita através da atribuição ao trabalhador de 2 dias de férias mais o respectivo subsídio por cada mês de duração do contrato. Quando se opera o termo do prazo estipulado no contrato, o trabalhador terá assim direito ao gozo das férias nos termos referidos e ao respectivo subsídio.

No caso de renovação automática do contrato de trabalho, o trabalhador pode acordar com a entidade patronal o momento em que irá gozar as férias a que tem direito, podendo fazê-lo dentro do limite temporal do prazo do 1.º contrato ou poder continuar a trabalhar, uma vez que renovou o contrato e gozar as férias posteriormente, acumulando os 2 dias de férias por cada mês de duração dos contratos no seu conjunto(5).

(1) De referir que a prestação de trabalho em "regime de isenção de horário de trabalho"; pressupõe, para além da concordância do trabalhador, uma autorização prévia da autoridade competente, se houver. Esta autorização administrativa é uma formalidade essencial para a validade e eficácia desse regime.

(2) Ser de referir que o trabalhador tem direito às diuturnidades conforme o previsto no Contrato Colectivo de Trabalho.

(3) No caso de não ser possível calcular o valor da retribuição variável pela média dos valores recebidos, recorre-se ao que tiver sido estipulado nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, caso não esteja previsto, segundo o prudente arbítrio do julgador.

(4) Para o cálculo do subsídio de férias, o aumento da duração do período de férias no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, não são tidas em conta, não relevando para o seu cálculo.

(5) Sendo certo que não pode gozar mais de 30 dias úteis de férias no ano da contratação e no ano civil imediatamente subsequente. Caso exceda este limite o remanescente será gozado no ano seguinte aos períodos referidos.

Sobre o Autor

[Ver artigo](#)

Bibliografia

- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

- Extr. BUSTO, Maria Manuel – Processamento de Salários, Porto: E&B Data, Junho 2009, ISBN: 978-972-99817-7-7 [Ver artigo](#)
www.vcsc.pt

Source: <http://www.artigopt.com>